Employment and Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada

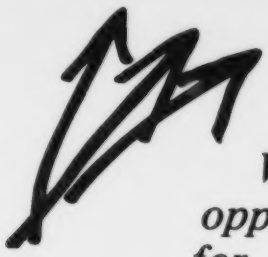
*Working opportunities for people*

# Response of the Government to the Second Report of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration

A Review of the Canadian Jobs Strategy

Canada

88-05802/



*Working opportunities for people*

# Response of the Government to the Second Report of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration

**A Review of the Canadian Jobs Strategy**

WH3-768/7/88

© Minister of Supply and Services Canada 1988

Cat. No. MP43-223/1988

ISBN 0-662-56150-3

Minister of Employment and Immigration

CANADA

Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

Mr. Claude Lanthier, M.P.
Chairman
Standing Committee on Labour,
Employment and Immigration
Parliament Buildings
180 Wellington Street
Room 907 - CB
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Chairman,

Pursuant to Standing Order 96(2), I am pleased to forward to you the Government response to the Second Report of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration, A Review of the Canadian Jobs Strategy.

I would like to take this opportunity to thank the Committee and you personally for the thoroughness and quality which is displayed in the report and for your thoughtful views on the Canadian Jobs Strategy.

The Canadian Jobs Strategy (CJS) reflects a fundamentally new approach to labour market policy in Canada and is a comprehensive reorientation of employment and training programming. The evidence from follow-up surveys and program evaluations shows that our programs are producing positive results.

On the whole, your Report gives the Government additional confidence that the Canadian Jobs Strategy is the right approach and is a good product. The flexibility built into the CJS has allowed us to make adjustments when and where necessary. In most instances, the Government has already acted or will act on your recommendations. In many cases, the Committee's recommendations are consistent with changes which came into effect July 1, 1988 as a result of Employment and Immigration Canada's internal review. In those cases where the Government is not able to accommodate fully the suggestions in the Report, I trust you will find the considerations and explanations in the enclosed response helpful and complete.

The Canadian Jobs Strategy is a responsive and relevant package of labour market programs and the Government will continue to implement change as required to achieve what works best in responding to ever-changing labour market concerns. We hope, therefore, that we will continue in the future to have the benefit of the views of your Committee to ensure that CJS remains relevant and effective.

Yours sincerely,

Barbara J McDougall

Barbara McDougall

**Response of the Government**
**to the Second Report of the Standing Committee**
**on Labour, Employment and Immigration:**

***A Review of the Canadian Jobs Strategy***

---

The Canadian Jobs Strategy (CJS) was introduced in September 1985. It reflects a fundamentally new approach to labour market policy in Canada and is a comprehensive reorientation of employment and training programming. In response to the legacy of pressing labour market challenges left by the recession, the Canadian Jobs Strategy was conceived and implemented promptly and is achieving results commensurate with its promise.

***The Genesis of the Canadian Jobs Strategy***

The government came to office committed to expanding employment, to helping individuals invest in themselves and to ensuring all Canadians — men and women — have equitable access to new job opportunities. We had clear views about the needed direction for change in employment and training programs. The November 1984 *Agenda for Economic Renewal* was explicit in its identification of the particular labour market challenges the recession had created and the urgent need to focus programs on these concerns. Principles to guide change were also clear: cooperation and consultation with the government's economic, political and social partners; and reliance on the capabilities of the private sector to create job opportunities.

An unprecedented consensus of federal, provincial and territorial governments and the broad support of the private sector was achieved through wide-ranging and timely consultations. In December 1984, the Honourable Flora MacDonald, then Minister of Employment and Immigration, released a *Consultation Paper on Training* which outlined a series of issues and options. The paper was widely distributed and more than one hundred individuals and organizations submitted briefs. During December and January the Minister met with her provincial colleagues, with representatives of business and labour, and with many other organizations to discuss their views first hand. These consultations included a federal-provincial-territorial meeting of ministers responsible for labour market matters.

As a result of this extensive consultation process it was concluded that an entirely new approach to federal support of training and work experience was needed. A set of principles was drawn up which, in an historic first, was unanimously endorsed at the Regina First Ministers' Conference of February 1985. These principles were:

- training and job creation must be economic in orientation with emphasis on small business and the support of entrepeneurship;
- programming must be innovative, flexible and responsive to regional and local labour market needs;
- the responsibility for training and employment development must be shared between governments and the private sector;

- there must be a commitment to equality of access to training and employment development programs; and
- programs must be simple, understandable and avoid wasteful duplication.

It was clear during this period of assessment and consultation in 1984 and early 1985 that the labour market had changed dramatically since the beginning of the decade. The problem was not a short-term cyclical downturn which could be addressed through job creation projects that helped people wait out the period until their original jobs returned. The recession had left more people unemployed for longer durations than was the case before. In 1985 almost 850,000 Canadians were unemployed more than 26 weeks of the year. Through lack of opportunity these people were losing their skills and labour market relevance. For many who were laid off, their jobs were not coming back.

In response to this situation the Canadian Jobs Strategy aims to assist those Canadians most in need, and to use mechanisms that work most effectively. The main problems identified were:

- long-term unemployment as a new and serious Canadian reality;
- many women and youth having problems getting into the labour force in a productive way and needing transition assistance;
- skill shortages acting as a bottleneck to growth but beyond the competence of individual firms to rectify;
- workers threatened by technological change and needing support to retrain; and
- many non-metropolitan communities needing comprehensive development support in order to return to viability.

These problems underlie five programs in the Canadian Jobs Strategy: Job Development; Job Entry/Re-entry; Skill Shortages; Skill Investment; and Community Futures. The wide range of options within these programs provides a set of tools that is broad and flexible and can be used by CJS officers to tailor personal solutions to specific individual labour market problems. The sixth program: Innovations, identifies and tests new approaches to addressing labour market problems.

The Canadian Jobs Strategy is designed to focus directly on the needs of the many unemployed. It targets specifically on those unemployed facing difficult employment barriers or poor job prospects and who are most in need of assistance. In recognition of the employment barriers facing specific groups of Canadians, women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities were designated as CJS target groups to ensure their fair representation in CJS programs. In addition, youth and social assistance recipients (SARs) are the focus of special measures within the CJS. Similarly, the CJS concentrates its assistance on communities and regions with the greatest need, and on firms whose employees face major adjustment problems. There are also increasing efforts being made to meet the unique needs of particular groups such as older workers who tend to face difficulty finding re-employment should they lose their jobs.

More than three quarters of a million Canadians have already benefited from the new skills and work experience gained from participation in the Canadian Jobs Strategy. We are encouraged by preliminary data for 1987-88 which show that the participation rates of target

group members have increased from those noted in the Standing Committee's report. The initial statistics on the graduates of the Canadian Jobs Strategy also demonstrate that our new way of doing business is achieving positive results. The proportion of program participants employed or in further training is very encouraging. Similarly, the proportion of employed program participants who are using the skills acquired in CJS training is high. Table 1 shows these high success rates by program while Table 2 demonstrates that all target groups or unemployed persons with special labour market difficulties are benefitting considerably from CJS programs. The tables show that almost two out of three CJS participants were either employed or taking further training following their program involvement, and that three out of four of those employed were using their skills acquired in CJS training.

**Table 1**
**Canadian Jobs Strategy**
**1987-88***

| | Impact Rate[1] | Skill Utilization Rate[2] |
|---|---|---|
| Program | | |
| Job Development | 52.7% | 70.8% |
| Job Entry | 62.8% | 65.0% |
| Skill Investment | 91.7% | 91.2% |
| Skill Shortages | 81.7% | 78.5% |
| TOTAL CJS | 62.9% | 73.0% |

**Table 2**
**Canadian Jobs Strategy**
**1987-88***

| | Impact Rate[1] | Skill Utilization Rate[2] |
|---|---|---|
| Target Groups | | |
| Women | 60.3% | 74.7% |
| Aboriginal Peoples | 45.1% | 70.2% |
| Persons with Disabilities | 52.9% | 74.7% |
| Visible Minorities | 64.3% | 59.7% |
| Special Groups | | |
| Social Assistance Recipients | 49.7% | 72.7% |
| Youth | 64.8% | 69.9% |
| TOTAL CJS | 62.9% | 73.0% |

* Based on survey data obtained from CJS clients whose participation terminated between April and September 1987.

[1] The impact rate measures the proportion of CJS clients who were either employed or participating in further CJS programs, three months following the completion of their program.

[2] The skill utilization rate measures the proportion of employed CJS clients who were using their skills acquired through CJS training, three months following the completion of their program.

In addition, when CJS clients were asked whether their training or work experience under CJS would help them keep their present job or obtain a new or better job, 88% of those who completed their CJS program answered "yes". This view was also shared by 69% of those who discontinued their training or work activities before completion of their program.

The findings of the CJS Delivery Task Force were recently tabled with the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration. This Task Force was established in August 1986 to review, streamline and simplify the implementation of the Canadian Jobs Strategy. As a result of this work, major improvements were implemented on July 1, 1988. Some of these improvements are:

- payment of allowances through project coordinators directly to Job Entry participants to cut down on delays in processing payments;
- application of negotiated rates for standard expenditure categories to reduce excessive controls and the burdensome process of expenditure verification;
- the ability to waive the "unemployed 24 out of the last 30 weeks" rule for up to 10% of the Job Development participants in each region;
- the modification of the requirement that women be engaged primarily in homemaking activities for the previous three years in favour of the more equitable notion of helping women make the transition from home into the paid labour force; and
- streamlining of program administration through such measures as the reduction in the number of forms, program authorities and guidelines.

Adjustments will continue to be made to implement what works best. This is possible because of the flexibility built into CJS from the beginning. Managers can tailor the programming mix to suit local conditions. They can see for themselves what works and what does not. In this regard, they benefit greatly from the advice of Local Advisory Councils which include representatives from all sectors of their communities.

An example of this flexibility gained through labour market analysis and feedback is the Continuing Employment option recently developed within CJS. This option will act as a bridge for workers laid off or threatened with layoff from declining industries to continue employment in expanding ones. Similarly, with our provincial and territorial partners, we are utilizing the CJS to increase the employability of social assistance recipients.

The Canadian Jobs Strategy, in conjunction with the Industrial Adjustment Service (which assists workers and public and private sector firms to adjust to industrial change), also provides a comprehensive package of programming to help Canadians maximize the benefits of the Canada-United States Free Trade Agreement. We are committed to ensuring that Canadians are well positioned to take advantage of the opportunities available under free trade and we are confident in the ability and flexibility of the extensive range of programs now in place to provide what assistance may be required. In addition, the Advisory Council on Adjustment is investigating the impact of free trade and the adequacy of our existing adjustment programming.

The Standing Committee's report, *A Review of the Canadian Jobs Strategy*, is to be commended for its thoroughness and quality. We acknowledge equally its praise and criticism.

The 49 recommendations of the report are grouped into issues pertaining to CJS program objectives, eligibility criteria, program administration, communication, planning and expenditures.

With respect to program objectives, the report makes a number of recommendations to extend the scope or application of CJS programs (e.g. R-2.1.1.1 on Community Futures), to alter the role of the Local Advisory Councils (e.g. R-2.3.3), and to extend the duration or change the mix of programs (e.g. R-2.4.1 on program duration and R-2.5.2 on basic skill upgrading).

The section on program eligibility carries recommendations specific to eligibility criteria for Job Development (e.g. R-3.2), Job Re-entry (e.g. R-3.3) and Skill Shortages (R-3.8). In the area of program administration, there are recommendations in the areas of project approval (R-4.1.1), payment of allowances (R-4.2.1) and monitoring (e.g. R-4.3.1).

Communication and planning are the subject of recommendations related to the community college role in the CJS (e.g. R-5.1). A section on expenditures makes recommendations with respect to the sufficiency of CJS expenditures to achieve Canadian goals (R-6.1), and to respond to the Canada-United States Free Trade Agreement (R-6.2), as well as a recommendation to establish a technology and labour adjustment fund (R-6.3).

On the whole, the Committee's report gives us additional confidence that the Canadian Jobs Strategy is the right approach. In many areas the Committee's recommendations are consistent with current practice including changes which came into effect on July 1, 1988 as a result of Employment and Immigration Canada's internal review.

We are virtually in complete agreement with the spirit of all recommendations. We share the Committee's commitment to improve the service, effectiveness and administrative efficiency of the Canadian Jobs Strategy. For instance, concerning maximum training durations (R-2.4.2) the Committee recommends allowing program participants the maximum training period irrespective of time spent on other employment preparation programs or activities. The government acknowledges and agrees with the principle that maximum training periods be based on individual need and labour market demand for skills. In order to assist as many individuals as possible while at the same time focusing on those most in need, specific measures have been made for employment-disadvantaged and severely employment-disadvantaged participants. In the former case up to 80 weeks of training is available followed by up to 26 weeks of work experience, while in the latter case training and work experience for up to 52 weeks is available following an employment preparation program or activity. In both situations training durations are determined on the basis of individual needs, and are consistent with the spirit of the Committee's recommendation.

Another example of our concurrence with the Committee's recommendations concerns the eligibility criteria for Job Re-entry (R-3.3 and R-3.4). Originally, in order to target available resources where needed most, women were required to be out of the labour force for a minimum of three years, and to have been primarily engaged in homemaking activities in order to qualify for assistance in re-entering the labour market. As a result of EIC's internal review of the CJS, this eligibility criterion was altered effective July 1, 1988 to permit women who lack adequate training and/or work experience, and have difficulty obtaining employment

which realistically meets both the individual's expectations and the local labour market needs. This criterion will also permit women working part-time (25 hours or less per week) to be eligible. This change is again fully consistent with the Committee's recommendations.

The report makes, however, some specific recommendations which we feel we cannot reconcile within the present scope and intent of the Canadian Jobs Strategy. These can be summarized as:

- specific proposals (e.g. R-6.2 and R-6.3) for incremental labour market programming, and a number of proposals (e.g. R-2.5.2 and R-2.6.1) to do more under the CJS which taken together would require a significant *expansion of the budget* for federally sponsored training and employment experience programs;
- proposals to alter the *mix* of specific programs (e.g. R-2.5.2) and extend the *duration* of other programs (e.g. R-2.4.1);
- proposals to ease the *eligibility* criteria for some programs (e.g. R-3.2); and
- changes to CJS *administration.*

With respect to the first issue, this government is committed to ensuring that sufficient and flexible programs are in place to assist Canadians with labour market adjustments, including those arising from the Canada-United States Free Trade Agreement. We feel that this can be accommodated within the framework of the Canadian Jobs Strategy. In addition the Advisory Council on Adjustment is reviewing the adequacy of existing programming to meet trade adjustment needs.

In some instances the recommendations to extend the duration of training, alter the mix of training, or ease the eligibility criteria of programs would dilute the ability of the CJS to target assistance to those most in need. The practical effect of these recommendations of the Committee would be to assist almost everyone, at the expense of more fully assisting those who most need help. The report highlights that priorities must be set and hard choices continually made to maximize results with limited resources. While we consider the encouragement to do more of the kind of activities now undertaken in the Canadian Jobs Strategy as a strong endorsement of our labour market programming, our goal of helping those most in need motivates us to focus scarce resources where they will do the most good.

In the area of CJS administration, we remain committed to ensuring innovative, flexible and locally responsive labour market programming. The input and advice received from the Local Advisory Councils, made up of representatives from a broad spectrum within the local community (e.g. business, labour, women's groups, youth groups, voluntary organizations, Aboriginal groups, and the education sector), play a key role in ensuring the realization of CJS benefits in local communities, and we continue to encourage their valuable work. We, along with the Committee, are dedicated to improving our administration of the CJS.

The government is committed to a comprehensive, world-class labour market strategy for Canada. Improvement will continue to be introduced as many challenges remain to be addressed. As industries globalize and as the pace of technological evolution becomes more rapid, the structural advantages on which Canada's industries have grown and flourished will become less important. In the future, successful strategies for Canadian firms will depend more

and more on their ability to develop the institutional and individual skills required to create, adapt, and apply new technologies in order to enhance their international competitiveness. Now more than ever Canada must invest in people. Canada's future in the global economy depends on a skilled workforce. To refine, improve and use advanced technologies to their fullest advantage, companies must have technically educated professionals and technically skilled workers who are able to develop and implement the production and corporate processes necessary to succeed.

The skill requirements of jobs are rising. Yet there remains evidence of widespread illiteracy and weak skills formation. All levels of government and the private sector must deal with these issues effectively now and in the future. Disadvantaged groups will increasingly become a major portion of the new labour market entrants. Governments, in partnership with the private sector, must ensure that these individuals can enter the workforce in a productive fashion. Our future performance in the world economy will depend on it. The Canadian Jobs Strategy is the vehicle that will enable Canadian workers to accept this challenge, and to succeed.

**Responses to the Recommendations made by the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration**

## A REVIEW OF THE CANADIAN JOBS STRATEGY

**Recommendation: R-2.1.1.1**

That the Community Futures program be used more extensively to address the employment needs of economically depressed communities, even when their problems are unrelated to the downside effects of structural change. Native communities should have full access to this program.

***Response:***

The government, through Employment and Immigration Canada's Community Futures program and other initiatives such as the activities of the Atlantic Canada Opportunities Agency, the Western Economic Diversification Department, and the Department of Regional Industrial Expansion is addressing the employment needs of economically depressed communities and regions.

The Community Futures program budget for 1988-89 is $106.6 million. As of June, 1988, 180 community areas had taken advantage of opportunities available under Community Futures. These selected areas represent approximately 65% of the non-metropolitan population of Canada. Many of these have weak economies, are experiencing low levels of economic activity and/or a deteriorating employment base, apart from the downside effects of structural change. Funding priorities are established on the basis of, among other things, greatest need, potential for development and the types of economic problems encountered.

Native communities have full access to the Community Futures program and are taking advantage of the assistance available. In other cases, Natives and non-Natives are coordinating their initiatives under one funding arrangement. In response to the need for Native economic development, the government also offers assistance to Native communities through the Economic Development Program of Indian and Northern Affairs Canada and the Native Economic Development Program of the Department of Regional Industrial Expansion.

**Recommendation: R-2.1.1.2**

That the Community Futures program make greater use of the Community Initiatives Fund, an option intended to support innovative approaches for employment growth when assistance is not available under other federal programs. One specific proposal in this regard is the provision of assistance to workers facing plant shutdowns who want to establish worker co-operatives, provided that continued production is viable.

***Response:***

The Community Initiatives Fund supports innovative initiatives which have been identified by Community Futures Committees as integral to the implementation of their strategies for employment growth and recovery but which cannot be funded from other sources. To date, activities have been approved in 21 community areas across Canada. Many Community Futures Committees have only recently received approval and are, therefore, in the early stages of developing their five year strategies. Projections indicate increased utilization of the Fund as these Community Futures Committees further develop their individual plans.

The federal government will consider proposals to establish worker co-operatives in Community Futures areas where viability has been established and where the best interests of the affected workers and the community will be served. Funding for activities such as the establishment of worker co-operatives is available under the Community Initiatives Fund, the Self-Employment Incentive option and the Business Development Centre option. The Self-Employment Incentive option can provide basic maintenance support in lieu of Unemployment Insurance or Social Assistance to assist people to create their own jobs through self-employment.

The government is currently involved in three pilot projects involving worker co-operatives funded under the Canadian Jobs Strategy Innovations program. Two of the projects provide advice and support to existing worker co-operatives. The third project is a trial implementation of a model of economic development based on worker co-operatives in various Francophone minority communities throughout Canada.

**Recommendation: R-2.1.1.3**

That regional economic development programs be used in conjunction with the Community Futures program to establish long-term employment opportunities in economically depressed areas of the country.

***Response:***

The government recognizes the advantages of good cooperation between the Community Futures program and regional development programs. The regional development agencies and Employment and Immigration Canada consult extensively at the national and regional levels to determine the most effective means to coordinate and maximize efforts to establish long-term employment opportunities. Regional economic development agencies have been invited to participate in the program planning and review processes. Local Community Futures Committees are being encouraged to become familiar with the programs and services of the regional agencies.

**Recommendation: R-2.1.2.1**

That, when the major emphasis of a Canadian Jobs Strategy option is skill acquisition and not job experience, subsidized training be restricted to employers who provide portable skills training (i.e., skills that can be transferred from employer to employer). Criteria should be developed to determine and assess eligible training and these criteria should be applied

uniformly across the country. Under no circumstances should subsidized training be used simply to lower the payroll costs of an employer.

***Response:***

The position of the federal government is that under no circumstances should subsidized training be used simply to lower the payroll costs of an employer.

Almost 50% of Canadian Jobs Strategy expenditures are directed towards training institutions where provincial educators ensure transferability of skills learned. When the major emphasis of a Canadian Jobs Strategy option is skill acquisition rather than job experience, the training could be contracted under the Skill Shortages or Skill Investment program. Under the Skill Shortages program, transferability of skills is a program requirement.

The objective of the Skill Investment program is skill acquisition or upgrading for workers whose continued employment is threatened by technological or market change. Since training provided under Skill Investment must lead to job retention, transferability is desirable but not a program requirement. Continuity of employment is the aim of a new adjustment option, effective July 1, 1988, where workers laid off from one firm can be trained for a job in a new or expanding firm.

**Recommendation: R-2.1.3.1**

That the Canada Employment and Immigration Commission establish measures to ensure that indirect training purchases through private training institutions do not simply duplicate or replace training in established community colleges and technical training institutes located across the country. The Canada Employment and Immigration Commission must ensure that the private training institutions conform to provincial/territorial training standards.

***Response:***

The position of the federal government is that federally purchased training from private trainers should not duplicate or replace training in established colleges and institutions. The government encourages the indirect purchase of training because this approach establishes stronger links between the trainer and the needs of the labour market than is possible when the federal government purchases training directly from colleges. Under the indirect purchase approach the federal government funds employers or project coordinators, who in turn purchase training.

Whether direct or indirect purchase, the ultimate source of training largely remains the provincial colleges. When third parties identify private trainers as preferable to the public source, provincial educators attest to the quality of the training plan. Inspection and licensing of private trade schools is a matter which falls under provincial/territorial jurisdiction and the federal government relies on the expertise of provinces/territories. Federal funds used for private school purchases are restricted to licensed institutions only.

**Recommendation: R-2.1.3.2**

That, where applicable, federal/provincial/territorial training agreements address the need to rationalize federally-sponsored training in community colleges to enable them to become more efficient, competitive and responsive to labour market needs.

***Response:***

As the operation of colleges is a provincial responsibility, the federal government cannot rationalize college training in any direct sense. The indirect purchase of training approach, however, encourages colleges to become more efficient, competitive and responsive to labour market needs.

The federal government assists the curriculum planning process by providing labour market projections indicating where the new jobs will be and in which occupational categories training should be provided.

In addition, the Canadian Jobs Strategy will be able to assist provinces and colleges by providing data on the effectiveness of different types of training in assisting graduating students to find employment.

**Recommendation: R-2.1.3.3**

That if federally-sponsored training programs in community colleges become more responsive to labour market needs, the federal government should ensure that more funding is directed to these institutions.

***Response:***

As training programs in community colleges become more responsive to labour market needs, there could actually be a reduced need for direct funding because private sector purchasers will seek out college courses as a matter of choice. The government, in order to ensure that labour market needs are satisfied, is establishing stronger links between the trainer and the needs of the labour market.

Community colleges are the recipients of direct purchase funding, while indirect purchase funding flows to community colleges or other training institutions deemed by firms and program sponsors to offer the most relevant training.

Colleges which adapt and market their product can access federal indirect purchase funds through employers or project coordinators. When the training provided by colleges yields good results firms are encouraged to make expanded use of these training institutions. In addition, the federal government has made available assistance to colleges to research and study ways to improve their response capability.

**Recommendation: R-2.2.1**

That funding requirements and program mix be formulated with greater consideration to local labour market needs and community interests, as identified by Local Advisory Councils or their equivalent.

***Response:***

Local input to decision making is an underlying principle of the Canadian Jobs Strategy. As part of an exercise to revitalize Canada Employment Centres, a national policy on Local Planning Strategies was implemented in April 1988. This policy calls for community input and for local Employment and Immigration Canada officials to conduct local labour market analyses upon which to base their strategies.

Efforts are being made to strengthen the local role in planning and budget setting, while continuing to address national priorities and themes. The government utilizes, and in some cases provides funding to, a number of local groups which identify training and employment needs and/or recommend an appropriate mix of programming, such as Local Advisory Councils, Community Futures Committees and Coordinating Groups.

Employment and Immigration Canada is reviewing the local consultation process in order to strengthen it further. The objective is to obtain views from present and potential consumers of Canada Employment Centre services, and from target groups such as aboriginal peoples, to improve service and program delivery. Canadian Jobs Strategy follow-up survey results assist in this regard by giving feedback to local planners on what works.

**Recommendation: R-2.2.2**

That the Canadian Jobs Strategy reflect, as much as possible, the regional priorities established by the Atlantic Canada Opportunities Agency; the Western Economic Diversification Office; the Northern Ontario Advisory Board; and other regional development policies, such as federal/provincial/territorial Economic and Regional Development Subsidiary Agreements.

***Response:***

The federal government is pursuing the potential for coordinated activities supportive of the priorities established by the regional economic development departments and agencies. Employment and Immigration Canada has initiated consultation with these departments and agencies to take into account their priorities.

As each department and agency will take a distinctly regional approach to their mandate, Employment and Immigration Canada will endeavour to respond to regional labour market perspectives.

Mechanisms for joint consultation with each of these regional economic development departments and agencies have been established.

**Recommendation: R-2.3.1**

That all Local Advisory Councils be organized geographically along the lines of labour market areas defined by Canada Employment Centres.

***Response:***

The federal government, in recognition of this principle, does organize Local Advisory Councils geographically in accordance with the labour market areas defined by Canada Employment Centres.

**Recommendation: R-2.3.2**

That the frequent duplication of efforts by Local Advisory Councils and Community Industrial Training Committees be eliminated. In areas where both organizations exist, individuals from Community Industrial Training Committees should be adequately represented on Local Advisory Councils.

***Response:***

Local Advisory Councils and Community Industrial Training Committees have distinctly different mandates and different roles. In order to avoid duplication of efforts, the government is encouraging stronger coordination between the two groups.

Local Advisory Councils provide a forum for discussion for Canada Employment Centre management and community leaders regarding labour market matters affecting their communities. Local Advisory Councils have a mandate to review the full spectrum of Canada Employment Centre activities in their communities and to advise Canada Employment Centre managers on local labour market issues, particularly with regard to planning activities and the local mix of Canadian Jobs Strategy programs.

In some provinces Coordinating Groups have been set up, although they are called Community Industrial Training Committees in Ontario and Commissions de Formation Professionelle in Quebec. Coordinating Groups are involved in analysis of training needs of the community and discuss community needs with Employment and Immigration Canada, employers and the province. They purchase training, promote private sector training activities, and screen potential trainees. As of July 1, 1988, Coordinating Groups are given funds to provide income support directly to training clients not in receipt of Unemployment Insurance or wages.

Although their mandates are different, there are some areas of mutual concern to Local Advisory Councils and Coordinating Groups. Whenever possible, a representative of the Local Advisory Council is encouraged to sit in on the Coordinating Groups, where they are established in the Local Advisory Council area. Local Advisory Councils are also encouraged to invite members of Coordinating Groups to sit in on Local Advisory Council meetings. The objective is to foster a better exchange of information and allow Local Advisory Councils to provide the best advice to the Canada Employment Centre on the full range of Canada Employment Centre activities.

**Recommendation: R-2.3.3**

That Local Advisory Councils be given real input into the administration of the Canadian Jobs Strategy in their locality. They should identify the local priorities in training and decide how the program can best meet them.

***Response:***

The Local Advisory Council role is to provide advice and guidance to the local Canada Employment Centre manager to facilitate more effective planning and delivery of Employment and Immigration Canada programs and services, particularly regarding the local mix of Canadian Jobs Strategy programs. While Local Advisory Councils were not designed to be decision-making bodies or to take over responsibility for program administration, their advice is important and actively sought.

As Employment and Immigration Canada is strengthening the role of Canada Employment Centre managers and placing more emphasis on local planning, Local Advisory Councils are becoming even more important.

Local Advisory Councils identify local training priorities and provide advice on the determination of training needs of the community and the distribution of Canadian Jobs Strategy training funds within the Canada Employment Centre area. Throughout the year, Canada Employment Centres and their Local Advisory Councils monitor program performance and budget shifts can be made between programs and Canada Employment Centre areas as required. Local Advisory Councils are consulted on these issues and on significant budget shifts.

**Recommendation: R-2.3.4**

That Local Advisory Councils submit quarterly reports on their activities to their respective regional offices of the Canada Employment and Immigration Commission.

***Response:***

The existing reporting system provides monthly information on Local Advisory Council activities.

Local Advisory Councils, through Canada Employment Centre offices, provide minutes of their meetings to respective Employment and Immigration Canada regional offices. These are then forwarded to national headquarters where concerns and recommendations from monthly meetings are tracked.

National and regional reports on the recommendations of Local Advisory Councils are prepared monthly and are shared with the Minister, as well as senior officials of Employment and Immigration Canada.

A newsletter on issues of concern to Local Advisory Councils, including a summary of Local Advisory Council recommendations from across the country, is produced on a regular basis.

The newsletters and reports are shared with the Minister, senior officials of Employment and Immigration Canada and Local Advisory Councils.

**Recommendation: R-2.3.5**

That Local Advisory Councils submit annual reports to the national headquarters of the Canada Employment and Immigration Commission and to the Minister. These reports should be available to the House of Commons Standing Committee on Labour, Employment and Immigration at its request.

***Response:***

The existing reporting system which provides monthly information on Local Advisory Council activities will be expanded to provide an annual report containing summaries and highlights of the year's activities. Copies of all existing reports and newsletters can be made available to the Standing Committee upon request.

**Recommendation: R-2.3.6**

That, where appropriate, representation on Local Advisory Councils be modelled after the Canada Employment and Immigration Advisory Council with equal representation among organizations representing employers and workers, and non-aligned groups and individuals.

***Response:***

The Canada Employment and Immigration Advisory Council and Local Advisory Councils do have similar compositions as both have representation reflecting employer and worker client concerns.

Guidelines are in place to ensure that Local Advisory Councils have as broadly based a membership as possible and are truly representative of the communities which they represent. Every effort is made to ensure an equitable representation of all designated and special groups, as reflected by their participation in all sectors of the local community. Thus, Local Advisory Councils *normally* include the following:

- a representative of the local Chamber of Commerce;
- representatives of community business and industry sector organizations;
- a representative from the local labour council, and possibly other labour unions or organizations representing workers and the unemployed;
- representatives of local women's organizations;
- representatives of local youth organizations;
- representatives from other special interest groups who also have an interest in the local labour market, such as voluntary organizations and those representing designated and special groups such as Natives;
- a representative of the education sector.

Employment and Immigration Canada officials attempt to secure a representative membership wherever possible. Experience has shown that it is difficult to always maintain such balance, as membership changes and interest in Local Advisory Council participation varies greatly from one community to another.

**Recommendation: R-2.4.1**

That, in reference to the Job Development and Job Entry programs, the option of longer training periods be made available to individuals who are deemed to be employment-disadvantaged or experiencing serious difficulties achieving a successful transition into the labour market. Regional Directors should have the authority to extend the duration of training under both programs.

***Response:***

Under Job Entry and Job Development, each workplace based project must contain a training component and a work experience component. The duration is from 16 to 52 weeks without any fixed period for either training or work experience.

Although the normal training course duration under Job Development and Job Entry is less than 52 weeks, longer courses (65 weeks) are purchased for designated occupations (occupations in demand) and for employment-disadvantaged persons or for those under-represented in the labour market. Courses of up to 80 weeks are available to participants who require vocational training preceded by preparation to reach the skill level required to undertake the training. Courses of 2 to 3 years in length are available to participants in designated occupations if the training is considered to be responsive to specific local priorities. Regional Directors may develop their own procedures within these policy guidelines.

Where it is part of a career development plan, Job Entry graduates who are employment-disadvantaged may be eligible for up to an additional 52 weeks of training and work experience under the General Projects option or the Individually Subsidized Jobs option of Job Development. Alternatively, up to 80 weeks in a vocational training course under the Direct Purchase option followed by up to 26 weeks of work experience is available to these individuals.

The particular needs of the severely employment-disadvantaged were addressed in the June 12, 1987 shift of the Severely Employment-Disadvantaged option from the Job Development program to the Job Entry program. Whereas, the participation of individuals was formerly affected by time spent in other employment preparation programs, now these individuals are eligible for up to 52 weeks of training and work experience depending upon their needs.

Given the range of permissible course durations, and the flexibility of options to meet individual needs, the government has demonstrated a commitment to address the problems of individuals who experience serious difficulties achieving a successful transition into the labour market.

**Recommendation: R-2.4.2**

That maximum training periods be available to all program participants, irrespective of training time spent in other employment preparation programs or activities.

***Response:***

The availability of maximum training periods to program participants is based upon individual need and labour market demand for skills. The government is committed to assisting as many individuals as possible while at the same time focusing on those most in need.

In situations where the need for extended training is demonstrated, particularly regarding employment-disadvantaged individuals, up to 80 weeks of training is available followed by up to 26 weeks of work experience.

As of June 12, 1987, the length of participation of severely employment-disadvantaged individuals in training is not affected by time spent in other employment preparation programs or activities. These individuals are now eligible for training and work experience for periods up to 52 weeks, depending on their needs.

In situations where training is deemed necessary to respond to specific local labour market skill shortage needs, maximum course durations of 2 to 3 years are available.

**Recommendation: R-2.5.1**

That, as soon as possible, the federal government call a federal-provincial conference of Education/Training Ministers to formulate and implement a cost-shared plan to seriously address the issue of illiteracy, functional illiteracy and the problems of those who need basic upgrading.

***Response:***

The federal and provincial/territorial governments recognize the seriousness of the illiteracy problem and are working to respond to this challenge. The federal and provincial/territorial governments support specific technical or vocational skills training in order to enhance the employability of labour force participants. The federal government, under the Canadian Jobs Strategy, supports basic skill/literacy training where such training is needed to allow an individual to pursue technical or vocational skills training. Basic education, including literacy training not directly related to skills training, is primarily a provincial matter. The need for cooperative effort is widely agreed. To this end, the federal government in June 1987 established a National Literacy Secretariat to review existing federal policies and programs and to liaise with the provinces/territories, private and labour sectors and the literacy community.

The seriousness of the illiteracy problem is a recurring issue at federal/provincial/territorial forums. Although the issues and the possible solutions are complex, there is widespread consensus on the unacceptability of an 18% to 24% illiteracy rate which restricts the opportunities of approximately 4 million Canadian adults. The fact that approximately 30% of students leave school early contributes to the problem.

At the annual meeting of federal/provincial/territorial ministers responsible for labour market matters, training issues, such as basic upgrading, are regularly on their agenda. Provincial ministers of education meet annually with the federal Secretary of State and issues such as

literacy are discussed. These forums may wish to give consideration to meeting jointly to share ideas on approaches to address illiteracy and basic skills issues as they relate to labour market participation.

**Recommendation: R-2.5.2**

That more funds be allocated to basic upgrading programs under the Job Development and Entry/Re-entry programs. In addition, funding for language training should be increased, but not at the expense of other training programs under the Canadian Jobs Strategy.

***Response:***

Academic upgrading at the grade 8 level and above is available under Canadian Jobs Strategy programs when it is directly linked to skills training or employment.

With respect to more funding, the volume of academic upgrading which will continue to be offered under the Canadian Jobs Strategy programs will be in line with the needs of individual clients and the labour market. Canadian Jobs Strategy budget allocations reflect client needs and competing priorities.

Language training under the Canadian Jobs Strategy is available, as necessary, to persons entering the labour market. Employment and Immigration Canada has also funded, during the last two fiscal years, the Settlement Language Training Program (SLTP) aimed at persons who are not going into the labour force, mainly women at home or elderly parents. Additional CJS Refugee Determination Language Training funding has been made available to meet increased demand for language training for accepted refugee claimants as part of the "backlog" clearance initiative.

The CJS is not the only source of language training funds. The Secretary of State and some provinces also fund language training. The Secretary of State, Treasury Board and Employment and Immigration Canada are currently reviewing the federal government's language training initiatives.

**Recommendation: R-2.5.3**

That, as outlined in your Committee's Report on Unemployment Insurance, unemployment insurance claimants in need of a basic education be automatically entitled to collect benefits at the beginning of their claim while developing basic skills. In addition, training-related allowances should not be treated as earnings-on-claim.

***Response:***

Federal government support of basic academic upgrading is available when such upgrading is specifically designed to raise an individual's academic achievement to that level necessary to enter vocational training or, in some cases to directly access employment.

Findings of program evaluations indicate that basic academic upgrading, if not directly linked to subsequent skill training, does not appear to significantly improve individual employability.

Consequently, extending automatic eligibility for unemployment insurance income support to persons taking this form of training would not seem to be an effective use of funds.

As unemployment insurance is first and foremost designed to assist those who are unemployed and seeking work, eligibility for unemployment insurance benefits as a form of income support for those taking training should not be automatic but subject to some limitations. Employment and Immigration Canada must approve the use of unemployment insurance benefits in such situations and entitlement is limited to cases where the skill being taught is of importance to the regional economy or where the individual is a member of a special needs group. In 1987, approximately 75,000 unemployment insurance recipients undertook training while on income support at a total cost of $225 million.

Even where Employment and Immigration Canada has not directly arranged for the training, individuals may, under certain circumstances, be authorized to continue receiving unemployment insurance benefits when they are taking a training course and paying their own fees or having them paid by a third party.

Supplementary allowances such as the dependent care allowance and the living-away from home allowance are not treated as earnings-on-claim.

**Recommendation: R-2.5.4**

That training-related allowances not be deducted from allowances paid to social assistance recipients training under the Canadian Jobs Strategy.

***Response:***

The federal government is in complete agreement with this recommendation that disincentives to participation by social assistance recipients in employability enhancement programs be removed.

This principle is reflected in modifications made to the Canada Assistance Plan guidelines that permit the provinces to treat federal training allowances as earned income. This will allow social assistance recipients to retain a significant portion of their training allowance. As a result of this change, the federal/provincial agreements on social assistance recipients acknowledge the commitment to remove barriers to CJS program participation and to ensure that individuals are at least as well off in such programs as they were on welfare.

The federal government is actively pursuing this matter within the federal/provincial/territorial management committees established to oversee the agreements, and in discussions with the provinces and territories to renew these agreements.

**Recommendation: R-2.6.1**

That current funding levels be increased, on condition that provincial governments take appropriate action to assist target groups, especially women, to enter non-traditional occupations requiring apprenticeship training.

***Response:***

The federal government is concerned about low levels of participation in apprenticeship by members of designated target groups. Apprenticeship programs are administered by provinces/territories, with the federal government providing considerable financial support to apprentice training.

Improvement in the proportion of apprentice opportunities provided to target group members will be a condition of ongoing financial support. Provinces/territories agree that target group representation needs to be increased and have agreed to consider appropriate special measures to increase such participation. During 1988-89, further consultation will take place between the federal and provincial/territorial governments to finalize equity plans for apprenticeship.

The level of federal financial support to apprentice training is based on relative labour market needs for workers with skills acquired through apprenticeship. Rather than increase funding beyond the level established on the basis of labour market needs, it would be more appropriate to ensure that target group members receive an equitable share of the training provided. Consequently, Employment and Immigration Canada has indicated the intention, beginning 1989-90, of reserving a portion of its funding provided for apprenticeship exclusively for the purpose of training apprentices from designated target groups.

**Recommendation: R-2.6.2**

That safeguards be established to restrict federal expenditures on apprenticeship training to occupations which are in demand (including projected demand), though not necessarily limited to those designated under the Skill Shortages program.

***Response:***

There are provisions in training agreements for the federal government to withdraw support from any apprenticeable occupation which in its determination no longer merits support or is not in demand. The federal government seeks to ensure that apprenticeship training meets labour market needs. The focus of apprenticeship on a relatively narrow band of skills (particularly in some jurisdictions) has led to questions concerning the effectiveness of apprenticeship in meeting labour market needs.

Although the federal government has the discretion of withdrawing support for any apprenticeable trade, it does not seek to limit apprenticeship support to existing designated occupational skill shortages. The objective is, rather, to develop a list specifically for apprenticeable occupations, based upon labour market demand and supply criteria.

**Recommendation: R-2.7.1**

That the Canada Employment and Immigration Commission actively search out members of target groups. This would provide a better understanding of the size of the potential clientele, so that it can be better served.

***Response:***

To search out members of target groups and to promote awareness among designated group members, Employment and Immigration Canada has developed informational material to assist designated group participation in programs and services. In addition, communication linkages have been established, including liaison through regular meetings and discussions between Employment and Immigration Canada and organizations representing women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities.

If, despite these efforts, designated groups are under-represented in programs and services, Employment and Immigration Canada undertakes information sessions to ensure organizations representing these individuals are aware of the programs and services available to assist them.

**Recommendation: R-2.7.2**

That eligible persons be encouraged to identify themselves when applying for work with employers who have affirmative action programs.

***Response:***

Members of the four designated groups under the *Employment Equity Act*, (women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities) are encouraged to self-identify for Employment and Immigration Canada's programs and services. Target group members are also encouraged to self-identify to employers who have employment equity programs.

**Recommendation: R-2.7.3**

That in order to expand access to the program more effort be put into explaining to members of the target groups the opportunities available to them under the Canadian Jobs Strategy and encouraging them to take advantage of these.

***Response:***

To enable designated group members to have access to and fair representation in the labour force, the Canadian Jobs Strategy has set measurable targets for the participation of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities.

Employment and Immigration Canada provides information to designated group members on Canadian Jobs Strategy programs and eligibility for participation. This is accomplished through direct liaison with organizations representing the designated groups and through interaction with Local Advisory Councils. To meet their employment needs, clients are encouraged by Canada Employment Centre staff to identify as members of these groups and participate in the programs.

During the months of March and June 1988, Employment and Immigration Canada ran a series of newspaper advertisements featuring clients who used and benefitted from Employment and Immigration Canada services. These ads appeared in all daily newspapers across Canada. The main objective of this campaign was to inform Canadians of Employment and Immigration Canada's programs, the quality of its personnel and the success achieved.

**Recommendation: R-2.7.4**

That regional and, where possible, local targets be established to reflect the membership of target groups in these areas. These targets could then be used to provide skills training appropriate to the locality.

***Response:***

Regional targets for participation of designated groups are established to provide fair access to and participation in Canadian Jobs Strategy programs by these groups. As part of the local planning strategy, Canada Employment Centres identify designated groups which are under-represented in the local labour market based on the demographic profile of the area.

**Recommendation: R-2.7.5**

That official language minorities in specific areas be given an opportunity to train in their own language under the Canadian Jobs Strategy. For example, Anglophones in Quebec and Francophones in the other provinces (particularly Ontario and Manitoba) should be identified and encouraged to train under the program.

***Response:***

Whenever possible the federal government provides the opportunity for minority official language training under the Canadian Jobs Strategy.

In areas of significant demand, courses are offered in the official language of the minority. In other areas, clients are offered access to courses in the minority official language if these courses are available in other regions. In some cases, where the demand does not warrant mounting a course in the official minority language, bilingual courses may be arranged.

Employment and Immigration Canada encourages the use of the minority language media to inform all clients about the availability of training courses in both official languages.

**Recommendation: R-2.7.6**

That the Canada Employment and Immigration Commission launch an outreach program to encourage women to enrol in training programs leading to non-traditional skills by providing them with more information and counselling to that end. Administrators of skill training programs and colleges should be encouraged to accommodate more women in such training programs. In addition, dependant care allowances should reflect the real cost of child care.

***Response:***

A number of initiatives have been introduced to encourage women to acquire skills in non-traditional occupations.

Employment and Immigration Canada, with its federal, provincial and territorial Status of Women partners, is taking a proactive approach to encourage career planning for girls and women. Promotional material will encourage occupational integration by informing women of

the occupational choices and training opportunities available to them. This will affect the delivery of Canada Employment Centre's services to women clients and should lead to better referral to training programs and bridging programs that will accomplish the goal of occupational integration.

Employment and Immigration Canada does encourage women to train for and enter occupations which have been non-traditional for women in the past. The objective is for women to be represented at all levels of all occupations in numbers that would equal their representation in the labour market.

A variety of special measures to achieve this goal are available through the Canadian Jobs Strategy, including: reserving seats for women in courses for occupations where there is a new and growing demand for workers; giving priority to proposals from employers which will help more women enter non-traditional fields; designating non-traditional occupations under Skill Shortages to help meet the demand for qualified women that results from employment equity plans or special measures undertaken by employers; and funding collaborative bridging projects under Innovations. In addition, discussions are on-going between Employment and Immigration Canada and the provinces to increase the participation of women in apprenticeship.

There are also some new initiatives planned to further encourage the participation of women in non-traditional occupations. Regional Employment and Immigration Canada officers, in order to encourage the use of special designations, will take a proactive approach towards identifying employers who have adopted employment equity plans and who are experiencing difficulties recruiting target group members who have the required skills. In addition, women will be provided with information on designated skill shortages. Women will be informed that these occupations are generally non-traditional for women and that they represent skill areas towards which Employment and Immigration Canada is prepared to provide assistance to employers to train new employees.

The federal government takes the total cost of child care into account when setting the rates for the dependant care allowance, but cannot always pay the total cost. The federal government has introduced the National Child Care Strategy which will help to cover the costs of day care through tax assistance to families and, in co-operation with provincial governments, will provide more available and affordable quality child care spaces.

**Recommendation: R-2.7.7**

That it is imperative that Native groups participate in identifying training programs which are more appropriate to Native communities.

***Response:***

Employment and Immigration Canada works with Native groups to ensure that training needs are identified by Native people for Native people. Consultation is also undertaken to specifically consider the concerns of Native women.

Indian Bands and Tribal Councils have established formal arrangements to provide input on training requirements in their areas, to both the local Canada Employment Centres and colleges. In addition, at the local level, Native people participate in Local Advisory Councils, Coordinating Groups, and Community Futures Committees.

Employment and Immigration Canada has funded several Native projects to test new methods to identify and deliver training which is consistent with their overall objective of greater self-determination.

**Recommendation: R-2.7.8**

That older workers (i.e., those who are 50 years of age and over) be identified as a target group under the Canadian Jobs Strategy.

***Response:***

The government recognizes that older workers have unique labour market adjustment problems. Although older workers as a group have a lower unemployment rate than other groups such as youth or social assistance recipients, older workers tend to experience longer durations of unemployment following layoffs. As most of their problems are concentrated in certain industries and locations, older workers need selective assistance. It is not necessary, however, to identify older workers as a target group in order to offer programming specifically designed to meet their individual needs.

The target groups under the Canadian Jobs Strategy are those designated under the *Employment Equity Act*: women; aboriginal peoples; persons with disabilities; and visible minorities. Nonetheless, there are programs specific to the needs of youth and social assistance recipients, and a range of services for older workers. There are no age-specific target groups under the Canadian Jobs Strategy. Adding older workers and younger workers to the list of designated target groups would result in approximately 65% of the labour force being designated. The concept of designating specific target groups for special treatment would, therefore, lose its usefulness. The situation of older workers is, however, of considerable concern and their specific situation has and will be assessed regularly.

The government has taken a leadership role in proposing the Program for Older Worker Adjustment (POWA) and in working with the provinces to fully develop this federal-provincial program which would provide financial assistance to permanently laid-off older workers. The Minister of Labour, who is responsible for this new initiative, has met personally with each of his provincial counterparts to stress the need to address the special needs of older workers and is currently awaiting clarification of the position of a number of provinces as to their willingness to participate.

Employment and Immigration Canada is now implementing a marketing and communications plan to encourage the training of older workers through existing Canadian Jobs Strategy programs. Also, expanded training in job search techniques and additional assistance to job finding clubs for older workers is provided. Through the Innovations program, various approaches to alleviating the problems of older workers are being tested such as wage subsidies, self-employment incentives and alternative work arrangements.

These initiatives complement the concerted effort already being made within the Canadian Jobs Strategy to provide services to assist these workers in meeting their employment needs. For example older workers have access to: the Job Development program which assists the long-term unemployed; the Skill Investment program which assists in providing the training required as a result of technological change; and the Skill Shortages program which provides support for training in existing and potential occupational skill shortages. The mix of services also reflects the recognition that men and women have different needs as older workers.

**Recommendation: R-3.1**

That, under the Job Development program, the "24 out of 30" rule be waived for at least a minimum of 10% of program participants in each region.

***Response:***

Effective July 1, 1988, regions have authority to waive the 24 out of 30 week rule for up to 10% of participants, in order to assist more long-term unemployed individuals.

The objective of the 24 out of 30 rule is to ensure that assistance is available to those who are experiencing greatest hardships. The waiver of this criteria for up to 10% of program participants will provide discretion for hardship cases where strict application of the criteria would be inequitable.

In 1987, more than 176,000 long-term unemployed individuals received assistance under the Job Development program. In the same year, there were an estimated 274,000 Canadians unemployed for more than six months. Although it is beyond the capability of the Canadian Jobs Strategy to address the needs of every individual, the government is committed to assisting those most in need. The 10% waiver provision, therefore, was approved in order to provide flexibility, while still achieving the objective of assisting those most in need.

**Recommendation: R-3.2**

That, under the Job Development program, individuals residing in areas where the average annual unemployment rate exceeds one and one-half times the national average not be required to satisfy the "24 out of 30" rule.

***Response:***

In regions with very high unemployment rates, there is generally a large proportion of unemployed workers who have been unemployed 24 out of the last 30 weeks. As the Job Development program is designed to help the long-term unemployed participate more effectively in the labour market, a general waiver of the 24 out of 30 rule in these regions would reduce access to the program for those most in need.

The authority to waive the 24 out of 30 rule for up to 10% of program participants in any one region will provide the flexibility necessary to address individual situations. There are also other CJS programs available to assist the unemployed.

**Recommendation: R-3.3**

That, under the Job Re-Entry program, discretionary power be given to Regional Directors of the Canada Employment and Immigration Commission to waive the "three-year out of the labour force" requirement. In addition, women should not have to be primarily involved in homemaking activities during this prolonged absence from the labour force.

***Response:***

Effective July 1, 1988, the requirement that women must have been engaged in homemaking activities on a full-time basis over the previous three years has been removed.

This reinforces the objective of the federal government to help women make the transition from home to the labour force.

Eligible women include those who, because of a lack of adequate training and/or work experience, have difficulty obtaining employment which realistically meets both the person's expectations and the local labour market needs.

**Recommendation: R-3.4**

That, under the Job Re-Entry program, women who have sought full-time employment for at least two years, but have only been able to work part-time, be deemed eligible.

***Response:***

Effective July 1, 1988, the requirement that women must have been engaged in homemaking activities on a full-time basis over the previous three years has been removed.

Women working part-time (25 hours or less per week) are considered unemployed for purposes of eligibility under the program.

**Recommendation: R-3.5**

That, under the Community Futures program, the eligibility criteria — "suffering from chronic or acute unemployment" and "local unemployment that is substantially greater than the provincial average" — be defined more clearly.

***Response:***

A community may participate in the Community Futures program provided that it meets the following basic eligibility criteria:

- its unemployment situation is substantially worse than the average situation for the province in which it is located;
- it lacks adequate mechanisms to address the unemployment problem; and
- it is outside of a metropolitan area and distant from more buoyant labour markets.

Employment and Immigration Canada regions establish the ranking of eligible communities using a number of interrelated factors such as the magnitude of unemployment, the reasons for

unemployment, and the capacity of existing mechanisms to respond to community needs. Subject to budget availability as determined in each region, communities most in need are then recommended for selection.

Canadian communities have demonstrated great interest and enthusiasm in the Community Futures program. As of June 1988, 180 community areas have been selected for participation. These community areas range from single communities to large geographic areas. There are 28 in Atlantic Canada, 44 in Quebec, 48 in Ontario, 35 in Prairie Canada and 25 in British Columbia. Approximately 65% of the non-metropolitan population of Canada resides in selected Community Futures areas.

As the program moved from the development phase to a mature operational phase, eligibility rules were reviewed and refined. The program has become more focused and selective regarding new approvals for Community Futures participation.

**Recommendation: R-3.6**

That, under the Community Futures program, special consideration be given to communities experiencing difficulties, especially Native communities, even though they are located close to buoyant labour markets.

***Response:***

Community Futures has been designed to operate in smaller urban and rural areas which are experiencing employment problems. Generally, communities located close to buoyant labour markets have more opportunities than isolated communities.

Given the objective of assisting those most in need, disadvantaged areas at some distance from accessible opportunities receive highest priority. Labour market problems in Native communities close to buoyant labour markets may be due to a mismatch between individual Native's skills and those in demand in the buoyant labour market rather than a lack of job opportunities. In this case, individuals in these Native communities can be assisted through other CJS programs providing training and on-the-job experience.

A Native community may naturally wish assistance to develop its own internal potential, regardless of the employment possibilities that can be found in the neighbouring area. Such assistance is available through the economic development programs of Indian and Northern Affairs Canada and the Department of Regional Industrial Expansion.

**Recommendation: R-3.7**

That, under the Community Futures program, areas, including metropolitan areas, primarily reliant on a single economic activity be given full consideration.

***Response:***

Community Futures has been designed to operate in smaller urban and rural areas which are experiencing employment problems. Many of the communities already selected under Community Futures are single-industry towns. Metropolitan areas are excluded as they have

diverse economic bases and are not normally reliant on a single industry. Labour market problems in metropolitan areas are more properly defined as individual (e.g. lack of skills in demand in buoyant industrial sectors) rather than community oriented (e.g. lack of job opportunities). Individuals can therefore be assisted through other CJS programs.

**Recommendation: R-3.8**

That skill designations under the Skill Shortages program give greater consideration to local skill shortages.

***Response:***

Priority is given to funding training under Skill Shortages which is of most benefit to the local and regional economy. An example is the designation of band management skills in Native communities. Factors such as severity of the shortage, skill level and its transferability must be considered when setting priorities among proposals. Shortages which are not a priority under Skill Shortages may be addressed under Job Development or Job Entry.

**Recommendation: R-4.1.1**

That training proposals be processed within a fixed, but reasonable, period of time and sponsors should be apprised of their proposals' status throughout the approval process.

***Response:***

Employment and Immigration Canada has established internal targets and time frames for the processing and approval of training proposals. These will be monitored on a regular basis.

**Recommendation: R-4.2.1**

That the Canada Employment and Immigration Commission make full use of its IMPREST cheque mechanism, a system which can be used to provide income support, through Canada Employment Centres, to individuals experiencing hardship due to payment problems under the Canadian Jobs Strategy.

***Response:***

Existing allowance payment procedures provide for the advance payment of allowances through the Canada Employment Centre's IMPREST cheque mechanism when there is a demonstrated need and where there is a delay in the cheque being distributed through regular channels.

Job Entry participants, in particular, have unfortunately experienced some degree of hardship due to inadvertent payment delays. To further reduce payment problems associated with this group, Job Entry coordinators pay allowances directly to participants as of July 1, 1988.

**Recommendation: R-4.3.1**

That the monitoring system proposed by the Task Force on Canadian Jobs Strategy Delivery be abandoned and current monitoring activities, including quality checks on training, be

enhanced. Further, a comprehensive review of post-training success/failure rates be undertaken regularly.

***Response:***

There is a three-phase system to ensure that the government receives value for money spent under the Canadian Jobs Strategy. The *project assessment* phase involves assessment of and consultation on all proposals prior to approval. Applications are assessed on criteria such as feasibility; cost effectiveness; contribution to the placement of target group members; acceptability of the training/work experience; and qualifications of the employer/coordinator. The *agreement monitoring* phase, which is the subject of this recommendation, provides verification of the implementation of the terms of the agreement. The *follow-up survey* phase involves a 3-month and a 12-month survey of participants in order to provide data on results of the programs.

Employment and Immigration Canada officials monitor agreements to provide support and advice to employers/coordinators, to verify that activities and outputs are consistent with the agreement and to ensure that program funds are managed in keeping with the terms of the agreement.

Although the new monitoring system implemented as a result of the Canadian Jobs Strategy Delivery Task Force will introduce some administrative and policy changes, it will continue to ensure quality of activity and training. The frequency of on-site monitoring visits will be based on the financial involvement of the government, the type of agreement and the capacity of employers/coordinators to manage the projects. Most projects over $100,000 will receive at least four visits and be subject to an external audit. All projects over $10,000, but less than $100,000, will receive at least one visit. A minimum of 20% of all projects under $10,000 will receive at least one visit. In addition to these minimal criteria, additional on-site visits will be conducted as required depending on expenditure levels, the complexity of the program and employer/coordinator experience.

The former system focused on expenditure verification rather than the monitoring of human resource development. With the introduction of negotiated rates, however, the emphasis is on pre-agreement negotiation of the intended results and the costs associated with achieving the results. This approach will not require the same degree of expenditure verification and will, therefore, enhance the existing approach by allowing greater focus on the monitoring of substantive matters, particularly quality of activity and training.

Financial management and control of public funds through negotiation of reasonable rates for expected results and through payment as outputs are achieved will reduce the need for expenditure verification. Resources, therefore, will be devoted to monitoring the quality of training and work experience, which is consistent with the government's primary interest in the human resource development aspects of funded activities.

The Canadian Jobs Strategy is very results oriented and conducts a 3-month survey on *all* participants and 12-month follow-up surveys to determine the results of training. The impact rate, calculated on the basis of those employed or in further training, divided by total terminations, is 63.6% for Individually Subsidized Jobs under Job Development, 63.5% for the

Re-Entry option and 67.2% for the Entry option under Job Entry, 91.2% for the Skill Shortages Work-place Based Training option, 92.4% for the Small Business Training option and 96.0% for Extended Training Leave under Skill Investment.

Canadian Jobs Strategy survey forms now ask whether the participant believes the training/work experience received will help the participant to either keep the present job or obtain a new or better job in the future. Of all 1986-87 respondents, 87.9% of those who completed a training program answered "yes", as did 68.7% of those who discontinued their training/work experience activities.

**Recommendation: R-4.3.2**

That provisions in federal/provincial/territorial agreements governing training certification be enforced.

***Response:***

Federal/provincial/territorial agreements include provisions for the establishment of costs for training purchases. In the case of four of the twelve agreements there are training cost certification provisions which provide for the adjustment of training purchase costs after the training has occurred. Training cost certification provisions are enforced in these agreements.

In a manner similar to the new monitoring system for CJS projects and sponsors, most of the current agreements provide for the negotiation of fixed per diem rates, and emphasize the quality of training activity. As training costs under these eight agreements are no longer subject to adjustment there is no need for training cost certification. This approach will also be applicable to the remaining four provinces/territories upon renewal of existing agreements. The federal government has audit privileges under these agreements.

**Recommendation: R-5.1**

That community colleges and technical training institutes through participation in Local Advisory Councils where they exist, be given more opportunities for input into the planning of regional and local training programs. Canada Employment Centres should also seek their advice when deciding which training programs to support and which to discontinue.

***Response:***

Much of the training plans development is undertaken jointly by the federal and provincial governments, with opportunity for the provinces to involve colleges. The federal government relies on the provinces, as the colleges' representative under the terms of the training agreements, to share activity plans with colleges.

A significant number of training institutions are represented on Local Advisory Councils which provide advice to the local Canada Employment Centres. This provides the opportunity for institutions to input into the planning of regional training activities and to provide advice on the training needs of the area. In addition, Employment and Immigration Canada staff often meet, formally and informally, with community college staff to discuss and assess training programs under the Canadian Jobs Strategy.

**Recommendation: R-5.2**

That the Canada Employment and Immigration Commission seek to maintain stability and consistency in its funding of training programs at community colleges and technical training institutes in order to accommodate long-term planning.

***Response:***

The federal government maintains stability and consistency in its funding of training programs through the direct and indirect purchase of training. In addition to the funds made available through the direct purchase of training, colleges which adapt their training to local labour market needs have access to additional Canadian Jobs Strategy funds indirectly because project sponsors and coordinators will use the colleges to provide project related training. The combined use of these funds accommodates long-term planning in the community colleges and technical institutes and also ensures that colleges and technical institutions constantly adapt to local labour market needs.

**Recommendation: R-5.3**

That the Canadian Jobs Strategy allow for flexibility in the reallocation of training funds and the duration of training. Where necessary, multi-year training programs should be permitted.

***Response:***

Considerable flexibility exists and is regularly used to transfer funds between programs and options to meet the ever-changing needs of Canadian Jobs Strategy clients.

For example, under Skill Shortages and Skill Investment, training is permitted for a maximum period of three years to allow employers and employees to carry out long-term planning.

**Recommendation: R-6.1**

That expenditures on the Canadian Jobs Strategy be sufficient to achieve Canada's goals for technological and economic development and the need to be competitive in international markets.

***Response:***

Canadian Jobs Strategy expenditures for training, retraining and upgrading reflect the need for efficiency and competitiveness. The federal government is committed to a comprehensive world-class labour market strategy because Canada's future in the global economy depends upon a skilled workforce. To refine, improve and use advanced technologies to their fullest advantage, companies must have technically educated professionals and technically skilled workers who are able to develop and implement the production and corporate processes necessary to succeed. The Canadian Jobs Strategy provides funding for training and skills development, but it is only one element in the government's strategy to achieve the goals of technological and economic development and international competitiveness.

**Recommendation: R-6.2**

That the government be prepared to fund fully the retraining needs of workers who may be displaced when the Canada-United States free trade agreement is implemented, especially in terms of income support for older workers who face the unlikely prospect of re-employment. These funds should be in addition to expenditures on the Canadian Jobs Strategy.

***Response:***

There is a wide array of federal programs to deal effectively with the continual adjustment which takes place in the economy. This comprehensive and flexible programming is capable of addressing the additional adjustment which may occur as a result of free trade.

Employment and Immigration Canada's Industrial Adjustment Service (IAS), which assists workers and employers to adjust to technological and industrial change, will be a key mechanism to deliver programs and services to workers and firms that may be adversely affected by free trade. The Industrial Adjustment Service's key role is to link workers whose jobs are threatened or who are recently laid off, with new or expanding firms. Canada's IAS is internationally recognized for its ability to stimulate worker adjustment and is the model for the U.S. Department of Labor's new adjustment program.

The Skill Investment, Skill Shortages and Community Futures programs of the Canadian Jobs Strategy will assist workers to adjust to free trade. The Program for Older Worker Adjustment will also provide financial assistance to older workers who may be adversely affected by free trade. These programs can address the needs of groups which have expressed concerns regarding the impact of free trade, such as older workers and women.

The adjustment capacity of Skill Investment has been expanded as of July 1, 1988 with the implementation of the Continuing Employment option which will assist new and expanding firms to hire and train recently laid-off workers from other firms — a relaxation of the CJS focus on the long-term unemployed. Relocation and travel assistance is also available under Skill Investment as of July 1, 1988; this assistance was previously available only under Skill Shortages and Community Futures.

The Advisory Council on Adjustment has been appointed to advise the government on how it can best help firms and workers take advantage of new opportunities presented by free trade. It will examine adjustment issues and circumstances which may arise from free trade, including the opportunities or challenges that may affect particular groups such as older workers and women. The Council, which began its work in January 1988 and will complete its work in June 1989, will examine existing programs and recommend changes which may be desirable.

**Recommendation: R-6.3**

That the government establish a technology and labour adjustment fund, which would be used to finance high skill training and other adjustment measures related to technological change and productivity improvement. Under this fund, Canadian firms shall contribute a certain percentage of pre-tax profits and the government would match this contribution. This fund would be jointly managed by a labour-management-government board.

***Response:***

As this concept has far-reaching implications for both the private sector and the government, it requires further examination and discussion.

In 1983, the federal government commissioned a major study to examine approaches to the management and financing of increased skill training. The Skill Development Task Force, comprised of representatives from government, labour, employers and educators, produced a report entitled *"Learning A Living In Canada"*. Progress was made in identifying issues and assessing possible approaches, some of which are similar to those proposed in this recommendation. There was, however, no consensus on the idea of a large-scale training fund or how it could be financed and utilized. A number of useful ideas were, however, subsequently incorporated in the Skill Investment program of the Canadian Jobs Strategy, in particular the federal contribution to the creation of training trust funds.

Emploi et Immigration Canada

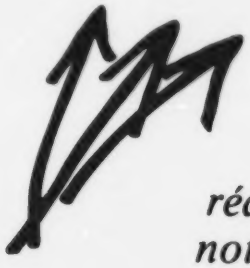
Employment and Immigration Canada

*Pour réaliser notre plein potentiel*

# Réponse du gouvernement au deuxième Rapport du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration

Examen des programmes de la Planification de l'emploi

Canada



*Pour réaliser notre plein potentiel*

# Réponse du gouvernement au deuxième Rapport du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration

**Examen des programmes de la Planification de l'emploi**

WH3-768 7 88

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

N° de cat. MP43-223/1988

ISBN 0-662-56150-3

Ministre de l'Emploi
et de l'Immigration

CANADA

Minister of Employment
and Immigration

Monsieur Claude Lanthier
Président
Comité permanent du travail, de
l'emploi et de l'immigration
Chambre des communes
Bureau 907 - Éd. central
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 96(2) du Règlement de la Chambre des communes, voici la réponse du gouvernement au deuxième Rapport du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration intitulé Examen des programmes de la Planification de l'emploi.

Je saisis cette occasion pour vous remercier, vous-même et les membres du Comité, de la minutie et de l'excellence dont fait preuve le rapport du Comité et des observations judicieuses que vous avez formulées concernant la Planification de l'emploi.

La Planification de l'emploi procède d'une réorientation profonde de la politique relative au marché du travail et des programmes d'emploi et de formation. Il ressort des enquêtes de suivi et des évaluations touchant les programmes que ces derniers produisent des résultats positifs.

La teneur générale du rapport du Comité rassure encore davantage le gouvernement sur l'à-propos et l'efficacité de la Planification de l'emploi. La souplesse intrinsèque des programmes de la Planification de l'emploi nous a permis d'en rajuster le tir selon les besoins. Dans la plupart des cas, le gouvernement a déjà adopté les recommandations que contient le rapport ou le fera. Dans de nombreux cas, les recommandations du Comité correspondent aux changements qui sont entrés en vigueur le 1er juillet 1988 par suite de l'examen interne effectué par Emploi et Immigration Canada. Pour ce qui est des suggestions du rapport auxquelles le gouvernement ne peut pas donner complètement suite, j'espère que les motifs exposés dans la réponse ci-jointe sauront vous satisfaire.

La Planification de l'emploi se veut un ensemble souple et pertinent de programmes d'intervention sur le marché du travail, et le gouvernement y apportera encore les changements qu'il estime opportuns pour répondre le mieux possible aux besoins d'un marché du travail en constante évolution. Nous espérons donc que le Comité continuera de nous faire part de ses opinions afin de garantir que la Planification de l'emploi demeurera pertinente et efficace.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Barbara McDougall

**Réponse du gouvernement**
**au deuxième Rapport du Comité permanent du travail**
**de l'emploi, et de l'immigration**

***Examen des programmes de la Planification de l'emploi***

---

La Planification de l'emploi (PE), mise en œuvre en septembre 1985, est fondée sur une approche toute nouvelle de la politique canadienne à l'égard du marché du travail. Elle a pour but de fournir une nouvelle orientation aux programmes d'emploi et de formation. Elle a été conçue et mise en œuvre avec diligence en vue de faire face aux problèmes urgents qui se posaient sur le marché du travail par suite de la récession économique. Les résultats escomptés ont été obtenus.

***Historique de la Planification de l'emploi***

En arrivant au pouvoir, le gouvernement s'est engagé à accroître l'emploi, à aider les gens à prendre leur avenir en main et à faire en sorte que tous les Canadiens, hommes et femmes, aient les mêmes chances d'accès aux nouveaux emplois. Il concevait clairement les modifications qui devaient être apportées aux programmes d'emploi et de formation. Le document *Programme de renouveau économique* produit en 1984 décrivait de façon explicite les défis particuliers que posait le marché du travail par suite de la récession et l'urgente nécessité d'orienter les programmes en fonction de ceux-ci. Il énonçait clairement les principes à la base des modifications : coopération et consultation avec les partenaires économiques, politiques et sociaux du gouvernement et confiance en les possibilités du secteur privé quant à la création d'emplois.

Grâce à des séances de consultation diversifiées et opportunes, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux sont parvenus à un accord sans précédent et se sont assuré l'appui du secteur privé. En décembre 1984, M^me^ Flora MacDonald, alors ministre de l'Emploi et de l'Immigration, a diffusé le *Document d'étude—Formation* décrivant les grandes lignes d'une série de questions et d'options. Ce document a été largement diffusé et plus d'une centaine de personnes et d'organisations ont soumis un mémoire. Au cours des mois de décembre et de janvier, la Ministre a rencontré ses homologues provinciaux, des représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que des membres de nombreuses organisations en vue de connaître leur opinion. Une réunion des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux chargés des questions concernant le marché du travail s'est également déroulée.

De ces consultations poussées est ressortie la nécessité d'adopter une toute nouvelle approche concernant les programmes d'emploi et de formation offerts par le gouvernement fédéral. Une série de principes ont été établis et, pour la première fois dans l'histoire, approuvés à l'unanimité à la Conférence des premiers ministres tenue à Regina en février 1985.

Voici les principes en question :

- La nécessité d'axer la formation et la création d'emplois sur l'économie et de mettre l'accent sur la petite entreprise et l'aide à la création d'entreprises;

- L'établissement de programmes innovateurs et souples adaptés aux besoins régionaux et locaux du marché du travail;
- La nécessité de partager la responsabilité en matière de formation et de développement de l'emploi entre les gouvernements et le secteur privé;
- Un engagement à garantir l'égalité d'accès aux programmes de formation et de développement de l'emploi;
- Des programmes simples, faciles à comprendre, qui évitent en outre le double emploi.

Il est ressorti clairement du processus d'évaluation et de consultation, qui s'est déroulé en 1984 et au début de 1985, qu'un changement important s'était opéré dans le marché du travail depuis le début de la décennie. Le problème n'était pas relié à une dépression cyclique de courte durée et ne pouvait être réglé par la mise en œuvre de projets de création d'emplois qui aideraient les gens à traverser la crise jusqu'à ce qu'ils puissent réintégrer leur emploi. Par suite de la récession, un plus grand nombre de personnes se sont trouvées en chômage et pendant une plus longue période qu'au cours d'aucune autre crise. En 1985, près de 850 000 Canadiens se sont retrouvés sans emploi pendant plus de 26 semaines. Ne pouvant se placer, ces gens n'ont pu maintenir les compétences acquises, lesquelles ont été dépassées par les conditions changeantes du marché du travail. Dans le cas de nombreux travailleurs licenciés, les postes qu'ils occupaient ont cessé d'exister.

C'est dans ce contexte que la Planification de l'emploi a vu le jour afin de répondre aux besoins des Canadiens les plus défavorisés et d'utiliser les mécanismes les plus efficaces. Les principaux problèmes décelés se résumaient comme suit :

- Le chômage de longue durée, un nouveau problème grave se posant aux Canadiens;
- La difficulté à s'intégrer au marché du travail de façon productive éprouvée par bon nombre de femmes et de jeunes qui ont besoin d'aide pour effectuer la transition;
- Les pénuries de main-d'œuvre qui freinent la croissance de l'emploi et auxquelles les entreprises ne peuvent individuellement remédier;
- Les travailleurs menacés par les changements technologiques et ayant besoin d'aide pour se recycler;
- Les nombreuses collectivités rurales qui ont besoin d'aide en matière de développement, gage de leur viabilité économique.

Des solutions à ces problèmes sous-tendent cinq programmes de la Planification de l'emploi, à savoir les programmes Développement de l'emploi, Intégration professionnelle (dont Réintégration), Acquisition de compétences, Développement des collectivités et le Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre. Ces programmes offrent un large éventail d'options pouvant être facilement adaptées par les agents de la Planification de l'emploi en vue de résoudre les problèmes particuliers des Canadiens sur le marché du travail. Dans le cadre du sixième programme, le Programme d'aide à l'innovation, de nouvelles façons de se pencher sur les problèmes relatifs au marché du travail seront déterminées et mises à l'essai.

La Planification de l'emploi est conçue de façon à mettre directement l'accent sur les besoins des chômeurs, qui font face à des obstacles particuliers en matière d'emploi ou qui ont de faibles perspectives d'emploi et qui ont le plus besoin d'aide. Étant donné les obstacles à

l'emploi auxquels se heurtent certains groupes de Canadiens, les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont été désignés comme groupes cibles de la PE afin de garantir qu'ils sont représentés de façon équitable parmi les participants aux programmes de la PE. En outre, les jeunes et les bénéficiaires de l'aide sociale (BAS) sont visés par des mesures spéciales aux termes de la PE. De même, la PE concentre son aide sur les collectivités et les régions les plus défavorisées et sur les entreprises dont les employés éprouvent de graves difficultés d'adaptation. Des efforts sont également déployés pour répondre aux besoins spéciaux de certains groupes tels que les travailleurs âgés qui ont de la difficulté à se trouver un nouvel emploi lorsqu'ils perdent le leur.

Plus de 750 000 Canadiens ont déjà pu acquérir de nouvelles compétences et une expérience de travail en participant aux programmes de la Planification de l'emploi. Nous sommes encouragés par les données provisoires pour 1987-1988 dont il ressort que les taux de participation des membres des groupes cibles ont augmenté par rapport à ceux qui étaient signalés dans le rapport du Comité. D'après les premières statistiques, les participants à la PE ont également montré que les nouvelles façons de procéder donnent des résultats positifs. La proportion de participants ayant trouvé un emploi ou bénéficiant d'une formation supplémentaire est fort encourageante. En outre, la proportion de participants exerçant un emploi qui utilisent les compétences acquises grâce à la PE est élevée. Le tableau I illustre le taux de réussite élevé par programme, tandis que le tableau II montre que tous les membres des groupes cibles ou les chômeurs aux prises avec des difficultés particulières profitent considérablement des programmes de la Planification de l'emploi. Il ressort de ces tableaux qu'après avoir participé à un programme de la PE deux personnes sur trois exerçaient un emploi ou obtenaient une formation supplémentaire et que, parmi les personnes exerçant un emploi, trois sur quatre utilisaient les compétences acquises dans le cadre de la PE.

**Tableau 1**
**Planification de l'emploi**
**Taux de réussite et taux d'utilisation des compétences par programme**
**1987-1988***

| | Taux de réussite[1] | Taux d'utilisation des compétences[2] |
|---|---|---|
| Programmes | | |
| Développement de l'emploi | 52,7 % | 70,8 % |
| Intégration professionnelle | 62,8 % | 65,0 % |
| Acquisition de compétences | 91,7 % | 91,2 % |
| Pénuries de main-d'œuvre | 81,7 % | 78,5 % |
| PLANIFICATION DE L'EMPLOI – TOTAL | 62,9 % | 73,0 % |

En outre, parmi les personnes ayant participé à un programme de la Planification de l'emploi, 88 p. 100 sont d'avis que la formation ou l'expérience de travail acquises les aideront à conserver leur emploi actuel ou à en obtenir un meilleur. Soixante-neuf pour cent de ceux qui ont interrompu leur formation ou leur expérience de travail partagent cette opinion.

**Tableau 2**
**Planification de l'emploi**
**Taux de réussite et taux d'utilisation des compétences par groupe cible**
**1987-1988***

| | Taux de réussite[1] | Taux d'utilisation des compétences[2] |
|---|---|---|
| Groupes cibles | | |
| Femmes | 60,3 % | 74,7 % |
| Autochtones | 45,1 % | 70,2 % |
| Personnes handicapées | 52,9 % | 74,7 % |
| Minorités visibles | 64,3 % | 59,7 % |
| Groupes spéciaux | | |
| Bénéficiaires de l'aide sociale | 49,7 % | 72,7 % |
| Jeunes | 64,8 % | 69,9 % |
| PLANIFICATION DE L'EMPLOI – TOTAL | 62,9 % | 73,0 % |

* D'après les données d'enquête obtenues auprès des clients de la PE dont la participation a pris fin entre avril et septembre 1987.

[1] Le taux de réussite mesure la proportion de clients de la PE qui, trois mois après avoir terminé leur programme, exerçaient un emploi ou participaient à un autre programme de la PE.

[2] Le taux d'utilisation des compétences mesure la proportion de clients de la PE exerçant un emploi qui, trois mois après avoir terminé leur programme, utilisaient les compétences acquises aux termes de la PE.

Le Groupe de travail sur l'exécution de la Planification de l'emploi a récemment fait part au Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration des conclusions de ses travaux. Ce groupe de travail a été formé en août 1986 en vue de revoir et de simplifier la mise en œuvre de la Planification de l'emploi. Par suite de ces travaux, d'importantes améliorations ont été apportées le 1er juillet 1988, entre autres :

- Le versement direct, par l'intermédiaire des coordonnateurs de projets, des allocations aux participants au Programme Intégration professionnelle afin de réduire les délais de traitement des paiements;
- L'application de taux négociés pour les catégories de dépenses normales afin de diminuer les contrôles excessifs et d'alléger le fardeau que constitue la vérification des dépenses;
- La possibilité d'exempter jusqu'à 10 p. 100 des participants au Programme Développement de l'emploi dans chaque région de la règle des «24 semaines sans emploi sur 30»;
- Le remplacement de l'exigence selon laquelle les femmes devaient avoir principalement tenu maison pendant trois ans par une notion plus équitable visant à aider les intéressées à faire la transition entre leur foyer et une activité rémunérée;
- La simplification de l'administration des programmes au moyen de mesures telles que la diminution du nombre de formulaires et de directives et la simplification du processus décisionnel.

Nous continuerons d'apporter des modifications afin d'offrir le meilleur service possible. La Planification de l'emploi a été conçue, à l'origine, de façon à pouvoir être modifiée selon les besoins. Les directeurs peuvent adapter l'ensemble des programmes aux conditions locales. Ils peuvent constater par eux-mêmes ce qui est efficace et ce qui ne l'est pas. À cet égard, les Conseils consultatifs locaux, formés de représentants de tous les secteurs de la collectivité, offrent un appui non négligeable.

À titre d'exemple de la souplesse en question, grâce à l'analyse du marché du travail et aux renseignements fournis a été cerné le besoin de mettre au point des mécanismes afin d'aider les travailleurs récemment licenciés, et l'option Emploi continu a été récemment élaborée dans le cadre de la PE. Cette option permettra aux travailleurs licenciés ou susceptibles de l'être dans des secteurs en régression de reprendre un emploi dans des entreprises en expansion. De même, avec l'aide de nos partenaires provinciaux et territoriaux, nous avons recours à la PE pour accroître l'aptitude à l'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale.

La Planification de l'emploi, de concert avec le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (qui aide les travailleurs et les secteurs public et privé à s'adapter aux mutations de l'industrie), offre aussi un vaste éventail de programmes susceptibles d'aider les Canadiens à tirer le meilleur parti possible de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. Nous avons pris l'engagement de veiller à ce que tous les Canadiens soient en mesure de tirer parti des possibilités découlant du libre-échange et nous sommes convaincus que toute la gamme des programmes actuels pourra fournir l'aide nécessaire. De plus, le Conseil consultatif sur l'adaptation étudie l'incidence du libre-échange et la pertinence des programmes actuels d'aide à l'adaptation.

Le rapport du Comité permanent intitulé *Examen des programmes de la Planification de l'emploi* fait montre de minutie et d'excellence. Nous acceptons également les louanges et les critiques qu'il contient. Les quarante-neuf recommandations formulées sont regroupées en questions ayant trait aux objectifs des programmes de la Planification de l'emploi, aux critères d'admissibilité, à l'administration des programmes, aux communications, à la planification et aux dépenses.

En ce qui concerne les objectifs des programmes, un certain nombre de recommandations visent à élargir la portée ou l'application des programmes de la PE (p. ex., R-2.1.1.1 à propos du programme Développement des collectivités), à modifier le rôle des Conseils consultatifs locaux (p. ex., R-2.3.3), et à prolonger la durée ou modifier le contenu des programmes (p. ex., R-2.4.1 à propos de la durée du programme et R-2.5.2 pour les cours de rattrapage de base).

La section sur l'admissibilité aux programmes comprend des recommandations particulières concernant les critères d'admissibilité selon le Programme Développement de l'emploi (R-3.2), l'option Réintégration professionnelle (R-3.3), et le Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre (R-3.8). Dans le domaine de l'administration des programmes, des recommandations ont trait à l'approbation des projets (R-4.1.1), au paiement des allocations (R-4.2.1) et au contrôle (R-4.3.1).

La communication et la planification font l'objet de recommandations portant sur le rôle des collèges communautaires dans la Planification de l'emploi (R-5.1). Une partie relative aux dépenses contient des recommandations traitant de la suffisance des dépenses au titre de la PE pour permettre au Canada d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés (R-6.1) et de composer avec les répercussions de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis (R-6.2), ainsi qu'une recommandation visant à créer un fonds pour la technologie et l'adaptation de la main-d'œuvre (R-6.3).

Dans l'ensemble, le rapport du Comité conforte le gouvernement dans sa conviction que la Planification de l'emploi constitue la bonne approche. À maints égards, les recommandations

du Comité vont dans le sens des méthodes actuelles ou des changements qui sont entrés en vigueur le 1er juillet 1988 par suite de l'examen interne des programmes mené par Emploi et Immigration Canada.

Nous sommes presque d'accord sur le fond de toutes les recommandations. Comme le Comité, nous voulons améliorer le service offert dans le cadre de la PE ainsi que l'efficacité et l'efficience de l'administration des programmes. Par example, dans une recommandation concernant la période de formation maximale (R-2.4.2), le Comité a fait valoir que tous les participants devraient bénéficier de la période de formation maximale quelle que soit la durée de la formation obtenue dans d'autres programmes ou activités préparatoires à l'emploi. Le gouvernement accepte le principe selon lequel la période de formation maximale devrait être déterminée d'après les besoins de chacun et les compétences en demande sur le marché du travail. Afin d'aider autant de personnes que possible tout en mettant l'accent sur les plus désavantagées, on a pris des mesures particulières visant les participants défavorisés et les participants très défavorisés sur le plan de l'emploi. Dans le cas des premiers, 80 semaines de formation sont offertes suivies d'une expérience de travail pouvant durer 26 semaines, et, dans le cas des derniers, une formation et une expérience de travail d'une durée pouvant atteindre 52 semaines, après un programme ou des activités de préparation à l'emploi. À chaque fois, la durée de la formation est déterminée en fonction des besoins individuels et cadre donc avec l'esprit de la recommandation du Comité.

Autre exemple des recommandations du Comité sur lesquelles nous sommes d'accord : celles qui ont trait aux critères d'admissibilité selon l'option Réintégration professionnelle (R-3.3 et R-3.4). Au début, afin que les ressources soient concentrées où le besoin se faisait le plus sentir, les femmes devaient avoir été inactives pendant un minimum de trois ans et avoir principalement tenu maison pour être admissibles à une aide lorsqu'elles rentraient sur le marché du travail. Cependant, à la suite d'un examen interne de la PE par EIC, ce critère d'admissibilité a été modifié pour que, à partir du 1er juillet 1988, soient admissibles les femmes qui, en raison d'un manque de formation appropriée ou d'expérience de travail, ont de la difficulté à obtenir un emploi qui satisfait de façon réaliste tant à leurs attentes qu'aux besoins du marché du travail local. Selon ce critère, les femmes qui travaillent à temps partiel (25 heures ou moins par semaine) seront aussi admissibles. Cette modification aussi correspond tout à fait aux recommandations du Comité.

Toutefois, certaines recommandations particulières ne peuvent, à notre avis, cadrer avec la portée et l'esprit actuels de la Planification de l'emploi. Il s'agit en résumé des suivantes :

- Des propositions précises (p. ex., R-6.2 et R-6.3) visant à accroître la portée des programmes relatifs au marché du travail et diverses propositions (p. ex., R-2.5.2 et R-2.6.1) voulant que des mesures supplémentaires soient prises en vertu de la PE, lesquelles, conjuguées, nécessiteraient un important *accroissement du budget* pour les programmes de formation et d'expérience d'emploi appuyés par le fédéral;
- Des propositions visant à modifier le *contenu* de certains programmes (p. ex., R-2.5.2) et à prolonger la *durée* d'autres (p. ex., R-2.4.1);
- Des propositions visant à relâcher les critères *d'admissibilité* à des programmes (p. ex., R-3.2);
- Des changements *de l'administration* de la PE.

Au regard de la première question soulevée, le présent gouvernement a pris l'engagement de veiller à ce que des programmes suffisants et souples soient en place afin de faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre canadienne, y compris celle qui découlera de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. Nous estimons que cette aide pourra être fournie dans le cadre actuel de la Planification de l'emploi. En outre, le Conseil consultatif sur l'adaptation examine la pertinence des programmes actuels pour répondre aux besoins en matière d'adaptation au libre-échange.

Dans certains cas, les recommandations visant à prolonger la période de formation, à modifier le contenu des programmes de formation ou à relâcher les critères d'admissibilité aux programmes amoindriraient la possibilité qu'a la PE d'aider les plus défavorisés. Sur le plan pratique, il résulterait de ces recommandations du Comité que la PE aiderait presque tout le monde au détriment de ceux qui ont le plus besoin d'aide. Dans le rapport, il est souligné qu'il faut établir des priorités et faire continuellement des choix difficiles afin de maximiser les résultats en dépit de ressources limitées. Nous considérons l'invitation à accroître les activités déjà entreprises dans le cadre de la Planification de l'emploi comme un vif appui de nos programmes relatifs au marché du travail; toutefois, notre objectif d'aider les plus défavorisés nous pousse à affecter nos maigres ressources là où elles feront le plus de bien.

Dans le domaine de l'administration de la PE, nous maintenons notre engagement d'offrir des programmes innovateurs, souples et adaptés au marché du travail local. Les opinions et les conseils offerts par les Conseils consultatifs locaux composés de représentants de nombreuses composantes de la collectivité locale (employeurs, travailleurs, groupes de femmes, groupes de jeunes, organisations de bénévoles, groupes d'autochtones et représentants du secteur de l'enseignement) jouent un rôle prépondérant afin que l'exécution de la PE se fasse à l'avantage des collectivités, et nous continuons de les encourager dans leurs utiles travaux. De même que les membres du Comité, nous attachons beaucoup d'importance à l'amélioration de l'administration de la PE.

Le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre une vaste stratégie d'intervention sur le marché du travail au Canada. Il continuera de l'améliorer, et il reste encore beaucoup à faire. L'internationalisation des industries et l'accélération de l'évolution technologique diminueront les avantages structurels qui ont favorisé la croissance et la prospérité des industries canadiennes. À l'avenir, la réussite des entreprises canadiennes reposera de plus en plus sur leur capacité de se doter, en tant qu'établissements ou au chapitre des employés, des compétences nécessaires au développement, à l'adaptation et à l'application de technologies nouvelles pour devenir plus concurrentielles sur les marchés internationaux. Le Canada doit plus que jamais investir dans ses ressources humaines. Son avenir dans l'économie mondiale repose sur une main-d'œuvre compétente. Si elles veulent tirer le meilleur parti possible de la technologie de pointe, les entreprises doivent disposer d'un personnel technique capable d'élaborer et de mettre en œuvre des procédés de production et de gestion garants de leur succès.

La spécialisation des emplois va en s'accroissant. Pourtant, l'analphabétisme est encore répandu ainsi que le manque de formation professionnelle. Tous les ordres de gouvernement et le secteur privé doivent et devront trouver de meilleures solutions à ces problèmes. Les membres des groupes défavorisés constitueront une part plus importante des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Les gouvernements, en collaboration avec le secteur privé, doivent veiller à

ce qu'ils participent de façon productive au marché du travail. Notre performance future dans l'économie mondiale en dépend. La Planification de l'emploi est le mécanisme qui permettra aux travailleurs canadiens de relever ce défi et de réussir.

**Réponses aux recommandations du**
**Comité permanent du travail,**
**de l'emploi et de l'immigration**

## EXAMEN DES PROGRAMMES DE LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

**Recommandation : R-2.1.1.1**

Que l'on se serve davantage du Programme Développement des collectivités pour améliorer les perspectives d'emploi dans les collectivités où l'activité économique est peu intense, même si les problèmes ne sont pas imputables à des changements d'ordre structurel. Les collectivités autochtones devraient être pleinement admissibles à ce programme.

***Réponse :***

Par l'entremise du Programme Développement des collectivités d'Emploi et Immigration Canada et d'autres initiatives telles que celles de l'Agence des perspectives de l'Atlantique, du Bureau de diversification de l'économie de l'Ouest et du ministère de l'Expansion industrielle régionale, le gouvernement répond aux besoins d'emploi des collectivités et des régions économiquement faibles.

Pour 1988-1989, le budget du Programme Développement des collectivités s'élève à 106,6 millions de dollars. En juin 1988, 180 collectivités s'étaient prévalues des possibilités de ce programme. Les régions choisies représentent environ 65 p. 100 de la population résidant en dehors des régions métropolitaines du Canada. La situation économique de bon nombre d'entre elles est précaire, leur activité économique est faible et leur base d'emplois se détériore, autant de problèmes qui viennent s'ajouter aux effets négatifs de changements d'ordre structurel. Les priorités de financement sont établies en fonction, entre autres choses, des besoins les plus grands, du potentiel de développement et des types de problèmes économiques.

Les collectivités autochtones ont plein accès au Programme Développement des collectivités et tirent parti de l'aide disponible. Dans d'autres cas, les autochtones et les non-autochtones coordonnent leurs initiatives en vertu d'un seul accord de financement. Pour répondre aux besoins de développement économique des autochtones, le gouvernement apporte également une aide à leurs collectivités par l'entremise du Programme de développement économique des Affaires indiennes et du Nord canadien ainsi que du Programme économique des autochtones du ministère de l'Expansion industrielle régionale.

**Recommandation : R-2.1.1.2**

Que le Programme Développement des collectivités utilise davantage le Fonds pour les initiatives communautaires dont l'objet est d'épauler des projets innovateurs de création d'emplois lorsque aucune aide ne peut être obtenue dans le cadre des autres programmes fédéraux. On pourrait notamment aider les travailleurs qui, face à une fermeture d'usine, veulent créer une coopérative de travailleurs, à condition que le maintien de la production soit rentable.

***Réponse :***

Le Fonds pour les initiatives communautaires épaule les initiatives novatrices qui ont été désignées par les Comités d'aide au développement des collectivités comme faisant partie intégrante de l'application de leurs stratégies de croissance de l'emploi et de relance économique, mais qui ne peuvent trouver d'autres sources de financement. Jusqu'à ce jour, des initiatives ont été approuvées dans vingt et une collectivités du Canada. De nombreux Comités d'aide au développement des collectivités n'ont été approuvés que récemment et, par conséquent, n'en sont qu'aux premières étapes de l'élaboration de leurs stratégies quinquennales. On prévoit une utilisation croissante du Fonds à mesure que les Comités d'aide au développement des collectivités élaboreront leurs propres stratégies.

Le gouvernement fédéral étudiera les propositions relatives à l'établissement de coopératives de travailleurs dans les secteurs choisis selon le Programme Développement des collectivités qui sont jugées viables et qui serviraient les intérêts des travailleurs et des collectivités touchés. Il est possible de financer des activités telles que l'établissement de coopératives de travailleurs en vertu des options Fonds pour les initiatives communautaires et Encouragement à l'activité indépendante et Centre d'aide aux entreprises.

L'option Encouragement à l'activité indépendante peut assurer un revenu d'appoint au lieu de prestations d'assurance-chômage ou d'aide sociale aux personnes qui créent leur propre emploi en travaillant à leur propre compte.

Nous participons actuellement à trois projets pilotes liés à des coopératives de travailleurs, financés en vertu du Programme d'aide à l'innovation de la Planification de l'emploi. Deux de ces projets fournissent aide et conseils à des coopératives actuelles de travailleurs. Le troisième projet comprend la mise à l'essai d'un modèle de développement économique fondé sur des coopératives de travailleurs dans diverses collectivités minoritaires de francophones au Canada.

**Recommandation : R-2.1.1.3**

Que les programmes de développement économique régional soient utilisés de concert avec le Programme Développement des collectivités pour favoriser la création d'emplois de longue durée dans les régions du pays où l'activité économique est faible.

***Réponse :***

Le gouvernement reconnaît les avantages de l'utilisation conjointe du Programme Développement des collectivités et des programmes de développement régionaux. Les organismes régionaux de développement et Emploi et Immigration Canada se consultent régulièrement aux niveaux national et régional afin de trouver les moyens les plus efficaces pour coordonner et maximiser leurs efforts en vue d'établir des possibilités d'emploi de longue durée. Les organismes de développement économique régional ont été invités à participer aux étapes de planification et de revue du programme. On encourage les Comités locaux d'aide au développement des collectivités à se familiariser avec les programmes et services des organismes régionaux.

**Recommandation : R-2.1.2.1**

Que, lorsqu'une option de la Planification de l'emploi privilégie l'acquisition de compétences plutôt que l'expérience de travail, seule la formation qui vise l'acquisition de compétences transférables d'un employeur à l'autre soit subventionnée. Il faudrait élaborer des critères qui permettent de définir et d'évaluer la formation admissible, et ces critères devraient être appliqués uniformément dans tout le pays. Jamais la formation subventionnée ne devrait servir uniquement à abaisser les frais salariaux d'un employeur.

***Réponse :***

Nous convenons que jamais la formation subventionnée ne devrait servir uniquement à abaisser les frais salariaux d'un employeur.

Près de 50 p. 100 des dépenses effectuées au titre de la Planification de l'emploi sont dirigés vers les établissements d'enseignement où les éducateurs provinciaux assurent la transférabilité des compétences qui y sont enseignées. Lorsqu'une option de la Planification de l'emploi privilégie l'acquisition des compétences plutôt que l'expérience de travail, la formation pourrait être prévue en vertu du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre ou du Programme Acquisition de compétences. Le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre exige la transférabilité des compétences.

L'objectif du Programme Acquisition de compétences est l'acquisition ou la mise à niveau de compétences pour les travailleurs dont l'emploi est menacé par des mutations technologiques et des changements dans les marchés. Étant donné que la formation assurée en vertu du Programme Acquisition de compétences doit déboucher sur le maintien de l'emploi, la transférabilité est désirable sans toutefois être une exigence du programme. La continuité de l'emploi est le but d'une nouvelle option de rajustement entrée en vigueur le 1er juillet 1988, selon laquelle les travailleurs mis à pied par une entreprise reçoivent une formation en vue d'un emploi dans une nouvelle entreprise ou dans une entreprise en expansion.

**Recommandation : R-2.1.3.1**

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada adopte des mécanismes qui garantissent que les achats indirects de formation auprès d'établissements privés n'ont pas tout simplement pour effet de dédoubler ou de supplanter la formation dispensée dans les collèges communautaires et les instituts techniques. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada doit s'assurer que les établissements de formation privés respectent les normes des provinces et des territoires en matière de formation.

***Réponse :***

Nous sommes d'avis que les achats de formation auprès d'établissements privés ne devraient pas chevaucher ou remplacer la formation dans les collèges et instituts reconnus. Nous encourageons l'achat indirect de formation car cette approche établit un lien plus solide entre l'établissement et les besoins du marché du travail que cela n'est possible lorsque le gouvernement achète des cours directement auprès des collèges. En vertu des achats indirects,

le gouvernement verse des fonds aux employeurs ou aux coordonnateurs de projets qui, à leur tour, achètent la formation.

Qu'il s'agisse d'achats directs ou indirects, la source ultime de formation demeure, dans une large mesure, les collèges provinciaux. Lorsque les tierces parties décident que les établissements privés sont préférables aux établissements publics, les éducateurs provinciaux attestent de la qualité du programme d'enseignement. L'inspection des écoles privées de métiers et la délivrance de permis à celles-ci relèvent des provinces et des territoires. Nous comptons donc sur leur compétence pédagogique. Le gouvernement fédéral n'achète des cours que dans les seuls établissements privés agréés.

**Recommandation : R-2.1.3.2**

Que, dans la mesure du possible, les accords de formation fédéraux-provinciaux/territoriaux s'attachent à rationaliser la formation que dispensent les collèges communautaires sous le patronage du gouvernement fédéral pour aider ces derniers à devenir plus efficaces, plus concurrentiels, et à mieux répondre aux besoins du marché du travail.

***Réponse :***

Le gouvernement fédéral ne peut pas intervenir directement dans la rationalisation de la formation collégiale, l'exploitation des collèges relevant des provinces. Toutefois, grâce à l'achat indirect de cours de formation, on encourage les collèges à être plus efficaces et concurrentiels ainsi qu'à mieux répondre aux besoins du marché du travail.

Le gouvernement fédéral contribue à la planification des programmes de cours en fournissant des projections sur le marché du travail qui indiquent dans quels domaines seront les nouveaux emplois à l'avenir et sur quelles catégories professionnelles la formation doit être axée.

En outre, la Planification de l'emploi permettra de venir en aide aux provinces et aux collèges en leur fournissant des données sur l'efficacité des divers types de formation quant à l'aide apportée aux diplômés se cherchant du travail.

**Recommandation : R-2.1.3.3**

Que le gouvernement fédéral privilégie, dans la répartition des crédits, les collèges communautaires s'ils arrivent à mieux adapter leurs programmes de formation aux besoins du marché du travail.

***Réponse :***

Au fur et à mesure que les programmes de formation des collèges communautaires deviendront davantage axés sur les besoins du marché du travail, le besoin de financement direct pourrait en fait diminuer puisque ces programmes collégiaux deviendront le premier choix des acheteurs du secteur privé. Afin de s'assurer que les besoins du marché du travail sont satisfaits, le gouvernement renforce les liens entre les établissements de formation et les besoins du marché du travail.

Les collèges communautaires sont les bénéficiaires des achats directs de formation. Cependant, les achats indirects sont effectués auprès des collèges et des établissements de formation que les entreprises et les promoteurs des programmes considèrent comme ceux qui offrent la formation la plus pertinente.

Les collèges qui s'adaptent et qui commercialisent bien leur produit peuvent bénéficier des achats indirects de formation par l'intermédiaire des employeurs et des coordonnateurs de projet. Lorsque la formation donnée par les collèges produit de bons résultats, les entreprises sont encouragées à avoir davantage recours aux services de ces établissements de formation. En outre, le gouvernement fédéral appuie financièrement les collèges pour leur permettre de faire des recherches et des études sur les façons d'améliorer leur capacité d'adaptation aux besoins du marché du travail.

**Recommandation : R-2.2.1**

Que le budget et le choix des programmes soient établis en tenant compte davantage des besoins des marchés du travail locaux et des intérêts des collectivités concernées définis par les Conseils consultatifs locaux ou leur équivalent.

***Réponse :***

La participation locale à la prise de décision est un principe sous-jacent de la Planification de l'emploi. Dans le cadre de la revitalisation des Centres d'Emploi du Canada (CEC), une politique nationale sur les stratégies locales de planification a été mise en oeuvre en avril 1988. Cette politique fait appel à la participation de la collectivité et oblige les représentants locaux d'Emploi et Immigration Canada à faire des analyses du marché du travail local devant servir de fondement à leurs stratégies.

On s'attache à l'heure actuelle à renforcer le rôle des intervenants locaux dans la planification et la budgétisation, sans perdre de vue les priorités et les thèmes nationaux. Le gouvernement fait appel à un certain nombre de groupes locaux, et dans certains cas les finance, comme les Conseils consultatifs locaux, les Comités d'aide au développement des collectivités et les Groupes de coordination qui déterminent les besoins en matière de formation et d'emploi et recommandent les programmes souhaitables.

À l'heure actuelle, EIC examine le processus de consultation locale en vue de le raffermir encore plus. L'objectif est d'obtenir les opinions des consommateurs actuels et éventuels des services des CEC ainsi que des membres des groupes cibles, tels les autochtones, pour améliorer tant les services que les programmes. Les résultats des sondages de suivi de la Planification de l'emploi sont très utiles en ce sens puisqu'ils donnent aux planificateurs locaux une rétroaction sur ce qui fonctionne bien.

**Recommandation : R-2.2.2**

Que la Planification de l'emploi tienne compte dans la mesure du possible des priorités régionales établies par l'Agence des perspectives de l'Atlantique, le Bureau de diversification de l'économie de l'Ouest, le Conseil consultatif du nord de l'Ontario et d'autres politiques de développement économique et régional, telles que les ententes auxiliaires de développement

économique et régional conclues entre le gouvernement fédéral et les provinces ou les territoires.

***Réponse :***

Le gouvernement fédéral reconnaît l'importance de la coordination des activités qui viennent appuyer les priorités établies par les ministères et organismes de développement économique régional. Aussi EIC consulte-t-il ces organismes pour tenir compte de leurs priorités.

Comme chaque ministère et organisme abordera son mandat dans une optique régionale, EIC tentera de tenir compte de la situation du marché du travail régional.

Des mécanismes de consultation mixte avec ces ministères et organismes de développement économique régional ont été établis.

**Recommandation : R-2.3.1**

Que tous les Conseils consultatifs locaux soient organisés géographiquement en fonction des limites des marchés du travail définies par les Centres d'Emploi du Canada.

***Réponse :***

Le gouvernement fédéral applique ce principe et a effectivement organisé les Conseils consultatifs locaux géographiquement en fonction des limites des marchés du travail définies par les Centres d'Emploi du Canada.

**Recommandation : R-2.3.2**

Que soit supprimé le fréquent chevauchement des activités des Conseils consultatifs locaux et des Comités communautaires de formation industrielle. Dans les régions où les deux existent, les membres des Comités communautaires de formation industrielle devraient être convenablement représentés au sein de Conseils consultatifs locaux.

***Réponse :***

Les Conseils consultatifs locaux (CCL) et les Comités communautaires de formation industrielle ont des mandats et des rôles distincts. Afin d'éviter tout chevauchement des activités, le gouvernement s'emploie à renforcer la coordination entre ces deux groupes.

Les Conseils consultatifs locaux servent de tribune de discussion pour les cadres des Centres d'Emploi du Canada et les dirigeants communautaires ayant un intérêt dans les questions du marché du travail touchant leur collectivité. Ces conseils ont le mandat d'examiner toute la gamme des activités des CEC dans leur localité et de conseiller les directeurs des CEC sur les questions relatives au marché du travail, notamment celles qui touchent les activités de planification de même que l'agencement des programmes de la Planification de l'emploi au niveau local.

Des Groupes de coordination ont été établis dans certaines provinces. Ils sont appelés Comités communautaires de formation industrielle en Ontario et Commissions de formation

professionnelle au Québec. Ces groupes participent à l'analyse des besoins en formation de la collectivité et discutent des besoins de la collectivité avec les représentants d'Emploi et Immigration Canada, des employeurs et de la province. Ils interviennent dans l'achat de cours de formation, la promotion des activités de formation du secteur privé de même que dans la sélection initiale des stagiaires éventuels. Depuis le 1er juillet 1988, les Groupes de coordination reçoivent les crédits nécessaires pour pouvoir fournir directement un soutien du revenu aux stagiaires clients qui ne touchent pas de prestations d'assurance-chômage ni de salaire.

Bien que leurs mandats soient différents, il y a certaines questions qui intéressent autant les Conseils consultatifs locaux que les Groupes de coordination. Aussi, lorsque cela est possible, un représentant du Conseil consultatif local est invité à participer aux réunions des Groupes de coordination lorsqu'il en existe, et l'on encourage aussi les CCL à inviter les membres des Groupes de coordination à participer à leurs réunions. Cette pratique a pour but de favoriser l'échange d'information, et de permettre aux Conseils consultatifs locaux de donner les meilleurs conseils possibles aux Centres d'Emploi du Canada et ce, sur toute la gamme de leurs activités.

**Recommandation : R-2.3.3**

Que les Conseils consultatifs locaux puissent réellement participer à l'administration de la Planification de l'emploi dans leur localité. Ils devraient pouvoir établir les priorités de leur région en matière de formation et déterminer la meilleure façon d'utiliser le programme compte tenu de ces priorités.

***Réponse :***

Le rôle des Conseils consultatifs locaux est de fournir des conseils et une orientation aux directeurs des Centres d'Emploi du Canada afin de rendre plus efficaces la planification, la mise en oeuvre et la prestation des programmes et services d'Emploi et Immigration Canada, en particulier l'ensemble des programmes de la Planification de l'emploi offerts à l'échelle locale. Les Conseils consultatifs locaux n'ont pas été créés en tant qu'organes de prise de décision ni pour assumer des responsabilités quant à l'administration des programmes. Nous jugeons cependant leurs conseils importants et nous les sollicitons fortement.

Emploi et Immigration Canada donne plus de poids au rôle des directeurs des Centres d'Emploi du Canada et insiste davantage sur la planification locale, de sorte que les Conseils consultatifs locaux prennent de plus en plus d'importance.

Les Conseils consultatifs locaux déterminent des priorités locales en matière de formation. Ils fournissent des conseils sur la détermination des besoins en formation de la collectivité et sur la répartition des fonds de formation de la Planification de l'emploi au sein des Centres d'Emploi du Canada. Tout au long de l'année, les Centres d'Emploi du Canada et les Conseils consultatifs locaux suivent de près les résultats des programmes; des fonds peuvent ainsi être réaffectés au besoin entre les programmes et les secteurs servis par les Centres d'Emploi du Canada. Nous sollicitons l'avis des Conseils consultatifs locaux sur ces questions et sur les transferts de fonds importants.

**Recommandation : R-2.3.4**

Que les Conseils consultatifs locaux soumettent des rapports trimestriels au bureau régional concerné de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

***Réponse :***

Le système actuel prévoit l'établissement de rapports mensuels sur les activités des Conseils consultatifs locaux.

Par l'entremise des bureaux des Centres d'Emploi du Canada, les Conseils consultatifs locaux envoient les procès-verbaux de leurs réunions aux bureaux régionaux d'EIC dont ils relèvent. Ces procès-verbaux sont ensuite transmis aux responsables à l'Administration centrale, lesquels se penchent sur les préoccupations et les recommandations qui se dégagent des réunions mensuelles.

Des rapports nationaux et régionaux sur les recommandations des Conseils consultatifs locaux sont produits mensuellement et envoyés au Ministre ainsi qu'aux cadres supérieurs d'Emploi et Immigration Canada.

Un bulletin sur les questions qui intéressent les Conseils consultatifs locaux, comportant un résumé des recommandations des divers Conseils consultatifs locaux du pays, est produit de façon régulière. Les bulletins et les rapports sont communiqués au Ministre, aux cadres supérieurs d'Emploi et Immigration Canada et aux Conseils consultatifs locaux. Il existe à l'heure actuelle plus de 150 Conseils consultatifs locaux.

**Recommandation : R-2.3.5**

Que les Conseils consultatifs locaux présentent des rapports annuels à l'Administration centrale de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, ainsi qu'au Ministre. Ces rapports devraient être mis à la disposition du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration de la Chambre des communes s'il en fait la demande.

***Réponse :***

Le système actuel d'établissement de rapports mensuels sur les activités des Conseils consultatifs locaux sera enrichi d'un rapport annuel comportant les résumés et les faits saillants des activités de l'année. Le Comité permanent peut obtenir, sur demande, des copies de tous les rapports et bulletins existants.

**Recommandation : R-2.3.6**

Que, lorsque c'est possible, la composition des Conseils consultatifs locaux soit modelée sur le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration et donc que les organisations représentant les employeurs, les organisations représentant les travailleurs, les autres groupes et les particuliers bénéficient d'une représentation égale.

***Réponse :***

Le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration et les Conseils consultatifs locaux sont formés de représentants des clients employeurs et travailleurs. Ils ont donc une composition analogue.

Nous avons établi des lignes directrices pour faire en sorte que la composition des Conseils consultatifs locaux soit la plus élargie possible et qu'elle représente vraiment les collectivités pour lesquelles les Conseils oeuvrent. Tous les efforts possibles sont faits pour assurer la représentation équitable de tous les groupes désignés et spéciaux en fonction de leur participation dans tous les secteurs de la collectivité locale. Par conséquent, les Conseils consultatifs locaux sont ***habituellement*** composés :

— d'un représentant de la chambre de commerce locale;

— de représentants du monde des affaires et du secteur industriel;

— d'un représentant du Conseil du travail local et, parfois, de représentants d'autres syndicats ou d'organisations représentant les travailleurs et les chômeurs;

— de représentantes d'organisations locales de femmes;

— de réprésentants d'organisations locales de jeunes;

— de représentants d'autres groupes d'intérêts spéciaux qui se préoccupent également du marché du travail local, notamment les organisations de bénévoles et autres organisations de groupes désignés et spéciaux comme les autochtones;

— d'un représentant du secteur de l'éducation.

Les fonctionnaires d'EIC s'emploient à mettre sur pied des Conseils consultatifs locaux aussi représentatifs que possible. L'expérience a démontré qu'il est difficile de toujours maintenir pareil équilibre, étant donné que les postes ne sont pas toujours comblés par les mêmes personnes et que l'intérêt à siéger aux Conseils consultatifs locaux varie grandement d'une collectivité à l'autre.

**Recommandation : R-2.4.1**

Que, dans le cadre des programmes Développement de l'emploi et Intégration professionnelle, on offre des périodes de formation plus longues aux personnes qui sont défavorisées sur le plan de l'emploi ou qui ont de graves difficultés à trouver un emploi stable. Les directeurs régionaux devraient être habilités à prolonger la durée de la formation dispensée en vertu de ces deux programmes.

***Réponse :***

Dans le cadre des programmes Intégration professionnelle et Développement de l'emploi, chaque projet qui se déroule en milieu de travail doit comprendre un volet de formation et un autre d'expérience de travail. La durée des projets varie de 16 à 52 semaines, aucune durée fixe n'étant établie pour l'un ou l'autre des volets.

Bien que la durée normale de la formation offerte dans le cadre des programmes Intégration professionnelle et Développement de l'emploi soit inférieure à 52 semaines, des cours de plus

longue durée (65 semaines) sont achetés pour certaines professions désignées (celles qui sont en demande) et pour les personnes qui sont désavantagées sur le plan de l'emploi ou qui sont sous-représentées sur le marché du travail. Des cours d'une durée maximale de 80 semaines sont également offerts aux personnes qui ont besoin de formation professionnelle. Ils sont précédés d'une préparation, afin que les participants aient les compétences nécessaires pour recevoir la formation proprement dite. Des cours s'échelonnant sur deux ou trois années sont également offerts aux personnes désirant accéder à des professions désignées, si l'on estime que la formation correspond aux priorités locales. Les directeurs régionaux peuvent établir leurs propres règles dans les limites de ces lignes directrices.

Lorsqu'il s'agit d'un plan de carrière, les personnes qui ont participé avec succès au Programme Intégration professionnelle et qui sont désavantagées sur le plan de l'emploi peuvent être admissibles à un autre projet de formation et d'expérience de travail d'une durée maximale de 52 semaines, dans le cadre de l'option Projets généraux ou de l'option Projets subventionnés individuellement du Programme Développement de l'emploi. Elles peuvent aussi suivre un cours de formation professionnelle d'une durée maximale de 80 semaines dans le cadre de l'option Achat direct de formation, puis profiter d'une expérience de travail pouvant durer jusqu'à 26 semaines.

Nous avons pris en considération les besoins particuliers des personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi en transférant, le 12 juin 1987, l'option Projets subventionnés pour les personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi, du Programme Développement de l'emploi au Programme Intégration professionnelle. Alors que l'admissibilité des personnes était autrefois fonction du temps qu'elles consacraient à d'autres programmes de préparation à l'emploi, ces mêmes personnes peuvent maintenant participer à des programmes de formation et d'expérience de travail d'une durée maximale de 52 semaines, compte tenu de leurs besoins.

Étant donné la durée variable des cours et la possibilité d'adapter les options aux besoins particuliers des gens, le gouvernement a fait montre d'une volonté de régler le problème des personnes ayant de sérieuses difficultés à s'intégrer au marché du travail.

**Recommandation : R-2.4.2**

Que la période de formation maximale soit offerte à tous les participants peu importe la durée de la formation obtenue dans d'autres programmes ou activités préparatoires à l'emploi.

***Réponse :***

La période de formation maximale offerte aux participants est déterminée d'après les besoins de chacun et les compétences recherchées sur le marché du travail. Le gouvernement s'est engagé à aider le plus de personnes possible, tout en concentrant ses efforts sur celles qui en ont le plus besoin.

Lorsqu'il est évident que des personnes ont besoin d'une formation prolongée, surtout si elles sont défavorisées sur le plan de l'emploi, jusqu'à 80 semaines de cours de formation peuvent leur être offertes, suivies d'un maximum de 26 semaines d'expérience de travail.

Depuis le 12 juin 1987, la durée de la participation aux cours de formation des personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi ne dépend plus de la durée de la formation obtenue dans d'autres programmes ou activités préparatoires à l'emploi. Ces personnes peuvent maintenant bénéficier d'une formation et d'une expérience de travail allant jusqu'à 52 semaines, selon leurs besoins.

S'il est estimé qu'une formation doit être offerte pour combler une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée sur le marché du travail local, des cours d'une durée maximale de deux ou trois ans sont dispensés.

**Recommandation : R-2.5.1**

Que le gouvernement fédéral organise le plus tôt possible une conférence fédérale-provinciale des ministres responsables de l'éducation et de la formation professionnelle en vue de formuler et de mettre en oeuvre un plan d'action à frais partagés qui s'attaquerait en profondeur à l'analphabétisme, à l'analphabétisme fonctionnel et aux problèmes des personnes qui ont besoin d'un rattrapage scolaire de base.

***Réponse :***

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux sont conscients de la gravité du problème de l'analphabétisme et essaient d'y trouver remède. Ils appuient la formation technique ou professionnelle de caractère spécifique afin d'accroître l'employabilité des membres de la population active qui participent aux programmes. Le gouvernement fédéral, dans le cadre de la PE, soutient la formation de base et l'alphabétisation lorsque cette formation est nécessaire pour permettre à des personnes de suivre des cours de formation technique ou professionnelle. La scolarité de base, y compris l'alphabétisation non liée directement à la formation professionnelle, relève principalement des provinces. Toutefois l'on reconnaît bien la nécessité de collaborer dans ce domaine. Aussi, le gouvernement fédéral a-t-il établi en juin 1987 un Secrétariat national à l'aphabétisation chargé d'examiner les politiques et les programmes fédéraux actuels et d'entretenir des liens avec les provinces et les territoires, le secteur privé, les syndicats et les universitaires.

La gravité du problème de l'analphabétisme refait toujours surface aux rencontres fédérales-provinciales-territoriales. Malgré la complexité de la situation et des solutions possibles, il existe un vaste consensus sur l'inacceptabilité du taux d'analphabétisme de 18 à 24 p. 100, lequel restreint les possibilités de quelque quatre millions de Canadiens adultes. Le fait qu'environ 30 p. 100 des étudiants quittent l'école avant la fin de leurs études aggrave le problème.

Lorsque se rencontrent annuellement les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des questions liées au marché du travail, les questions de formation, comme le rattrapage scolaire de base, figurent toujours à l'ordre du jour. Les ministres provinciaux de l'éducation se joignent aussi tous les ans au Secrétaire d'État fédéral pour discuter de questions telles que l'alphabétisation. Ces réunions peuvent susciter d'autres rencontres en vue d'échanger des idées sur des moyens d'offrir des programmes d'alphabétisation et de formation de base favorisant la participation au marché du travail.

**Recommandation : R-2.5.2**

Que de plus fortes sommes soient allouées aux cours de rattrapage dispensés sous l'égide des programmes Développement de l'emploi et Intégration/Réintégration professionnelle. En outre, il conviendrait d'accroître le financement des cours de langue, mais pas aux dépens des autres programmes de la Planification de l'emploi.

***Réponse :***

Des cours de rattrapage scolaire au niveau de la 8e année et à des niveaux plus élevés sont offerts en vertu des programmes de la Planification de l'emploi lorsqu'ils sont directement liés à l'apprentissage de compétences ou à l'emploi.

Pour ce qui est de l'affectation de sommes plus considérables, le volume de rattrapage scolaire qui continuera d'être offert en vertu des programmes de la Planification de l'emploi sera fonction des besoins individuels des clients et du marché du travail. Les affectations budgétaires de la Planification de l'emploi tiennent compte des besoins des clients et des priorités qui se concurrencent.

Au besoin, une formation linguistique est offerte en vertu de la Planification de l'emploi aux personnes qui entrent sur le marché du travail. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a également financé, les deux dernières années financières, le Programme de cours de langue pour les immigrants, lequel s'adresse à des personnes, principalement des femmes au foyer ou des personnes âgées, qui ne se destinent pas au marché du travail. D'autres fonds sont aussi accordés en vertu de la Planification de l'emploi afin de répondre à la demande accrue de cours de langue pour les revendicateurs du statut de réfugié qui ont été acceptés dans le cadre des efforts pour supprimer l'arriéré.

La Planification de l'emploi ne constitue pas la seule source de financement des cours de langue. A l'heure actuelle, le Secrétariat d'État, le Conseil du Trésor et Emploi et Immigration Canada examinent les initiatives de formation linguistique du gouvernement fédéral pour déterminer quels sont les programmes requis et quels sont ceux qui sont disponibles.

**Recommandation : R-2.5.3**

Que, comme l'a préconisé le Comité dans son rapport sur l'assurance-chômage, les prestataires d'assurance-chômage qui ont besoin d'un rattrapage de base aient automatiquement droit aux prestations sans délai de carence pendant qu'ils suivent cette formation. En outre, les allocations liées à la formation ne devraient pas être assimilées à des revenus.

***Réponse :***

Le gouvernement fédéral appuie le rattrapage scolaire de base lorsqu'il est spécifiquement conçu pour permettre à une personne d'atteindre le niveau de scolarité dont elle a besoin pour accéder à une formation professionnelle ou, dans certains cas, directement au marché du travail.

Les résultats de l'évaluation des programmes démontrent que le rattrapage scolaire, s'il n'est pas suivi d'une formation professionnelle, ne semble pas améliorer sensiblement l'aptitude à

l'emploi de cette personne. En conséquence, étendre systématiquement l'admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-chômage en tant que revenu d'appoint aux personnes qui reçoivent ce genre de formation ne constituerait pas une utilisation efficace des fonds disponibles.

Toutefois, l'assurance-chômage a pour premier objectif d'aider ceux qui sont sans emploi et qui cherchent du travail. Il semble donc raisonnable que l'admissibilité à ces prestations en tant que revenu d'appoint, pour ceux qui suivent des cours de formation, ne soit pas systématique mais soit assujettie à certaines restrictions. EIC doit approuver le recours à l'assurance-chômage en pareilles situations et le droit à ces prestations est limité aux cas où la formation reçue revêt une importance pour l'économie régionale ou lorsque la personne est membre d'un groupe ayant des besoins spéciaux. En 1987, environ 75 000 prestataires d'assurance-chômage ont obtenu une formation et perçu un soutien du revenu, ce qui a représenté un coût total de 225 millions de dollars.

Même dans les cas où EIC n'a pas directement dispensé la formation, les personnes peuvent, dans certaines circonstances, être autorisées à continuer de recevoir des prestations d'assurance-chômage lorsqu'elles suivent un cours de formation et qu'elles paient leurs propres frais de scolarité, ou qu'elles les font payer par une tierce partie.

Certaines indemnités supplémentaires telles que l'allocation de garde des personnes à charge et l'allocation de séjour hors du foyer ne sont pas assimilées à des revenus perçus pendant la période de prestations.

**Recommandation : R-2.5.4**

Que les allocations de formation ne soient pas déduites des allocations versées aux assistés sociaux qui suivent des cours de formation en vertu de la Planification de l'emploi.

***Réponse :***

Le gouvernement fédéral convient, conformément à cette recommandation, qu'il faut éliminer les désincitants à la participation des bénéficiaires d'aide sociale aux programmes visant à accroître l'employabilité.

Le principe sous-tend les modifications apportées aux lignes directrices du Régime d'assistance publique du Canada qui permettent aux provinces de considérer les allocations fédérales de formation comme un revenu gagné. Ainsi, les bénéficiaires d'aide sociale pourront conserver une bonne partie de leur allocations de formation. A la suite de ce changement, les ententes fédérales-provinciales concernant les bénéficiaires d'aide sociale tiennent compte de l'engagement de supprimer les obstacles à la participation aux programmes de la PE et de garantir que ces personnes disposent au moins des mêmes moyens financiers lorsqu'elles participent aux programmes que lorsqu'elles vivent d'aide sociale.

Le gouvernement fédéral examine activement cette question dans le cadre des comités de gestion fédéraux-provinciaux-territoriaux créés pour surveiller l'application des ententes ainsi qu'au cours de discussions avec les provinces et les territoires au sujet du renouvellement de ces ententes.

**Recommandation : R-2.6.1**

Que les niveaux de financement actuels soient accrus, à la condition que les gouvernements provinciaux prennent des mesures pour aider les groupes cibles, surtout les femmes, à accéder aux professions non traditionnelles qui exigent un apprentissage.

***Réponse :***

Le gouvernement fédéral a exprimé son inquiétude quant aux faibles taux de participation à l'apprentissage des membres des groupes désignés. Les programmes d'apprentissage sont administrés par les provinces et les territoires, et le gouvernement fédéral fournit une aide financière considérable à ce type de formation.

L'appui financier du fédéral se poursuivra à condition que la proportion des possibilités d'apprentissage offertes aux groupes cibles s'accroisse. Les provinces et les territoires sont convenus que cette participation doit être accrue et ont accepté de prendre des mesures spéciales à cet effet. Au cours de l'année 1988-1989, d'autres consultations auront lieu entre les gouvernements fédéral et provinciaux ou territoriaux en vue d'arrêter des plans d'équité à ce chapitre.

Le niveau de financement fédéral de l'apprentissage est fondé sur les besoins relatifs qu'a le marché du travail de travailleurs possédant des compétences acquises grâce à des programmes d'apprentissage. Plutôt que d'accroître le financement au-delà du niveau établi en fonction des besoins du marché du travail, il vaudrait mieux s'assurer que les membres des groupes cibles reçoivent une part équitable de la formation offerte. Par conséquent, EIC a exprimé son intention de réserver, à partir de 1989-1990, une portion des fonds qu'il alloue à l'apprentissage, exclusivement à la formation d'apprentis des groupes désignés.

**Recommandation : R-2.6.2**

Que des contrôles soient établis pour restreindre les dépenses fédérales en matière d'apprentissage aux professions qui sont en demande (ou dont on prévoit qu'elles le deviendront), mais pas nécessairement aux seules professions désignées en vertu du Programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

***Réponse :***

Il existe, dans les ententes relatives aux programmes de formation, des dispositions qui permettent au gouvernement fédéral de retirer son aide à l'apprentissage de toute profession qui, à son avis, ne la mérite plus ou n'est plus en demande. Le gouvernement fédéral tente ainsi de s'assurer que l'apprentissage répond aux besoins du marché du travail. La concentration des programmes d'apprentissage sur un éventail plutôt restreint de compétences (particulièrement dans certaines circonscriptions administratives) a semé le doute quant à l'efficacité de l'apprentissage pour répondre aux besoins du marché du travail.

Bien que le gouvernement fédéral ait le pouvoir de retirer son appui à l'apprentissage de toute profession, il ne cherche pas à restreindre son appui à l'apprentissage des professions désignées comme étant en pénurie. Il vise plutôt à dresser une liste bien précise des compétences pouvant

être acquises au moyen de l'apprentissage, fondée sur les critères de l'offre et de la demande du marché du travail.

**Recommandation : R-2.7.1**

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada cherche activement à rejoindre les membres des groupes cibles. Cela permettrait de mieux connaître l'effectif de la clientèle potentielle, et donc de mieux la servir.

***Réponse :***

Pour sensibiliser les membres des groupes cibles à l'aide qui leur est offerte, Emploi et Immigration Canada a, dans un premier temps, publié des documents d'information en vue d'encourager la participation des groupes cibles aux programmes et services et, dans un deuxième temps, établi des liens de communication, y compris des réunions et des échanges périodiques entre les représentants d'Emploi et Immigration Canada et des organismes représentant les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Lorsque, malgré ces efforts, on constate que certains groupes désignés ne se prévalent pas suffisamment des programmes et services offerts, Emploi et Immigration Canada met sur pied des séances d'information à l'intention des organisations représentant ces groupes pour les mettre au courant des programmes et services d'EIC susceptibles de les aider.

**Recommandation : R-2.7.2**

Que les personnes admissibles soient encouragées à se faire connaître comme telles lorsqu'elles font une demande d'emploi chez un employeur qui administre un programme d'action positive.

***Réponse :***

Les membres des quatre groupes cibles visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à savoir les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, sont encouragés à se faire connaître comme tels lorsqu'ils demandent à participer aux programmes ou à obtenir des services d'Emploi et Immigration Canada. Ils sont aussi encouragés à se faire connaître comme tels aux employeurs qui administrent des programmes d'équité en matière d'emploi.

**Recommandation : R-2.7.3**

Que, pour améliorer la participation aux programmes, l'on explique davantage aux membres des groupes cibles les possibilités qu'offre la Planification de l'emploi, et qu'on les encourage à profiter des possibilités offertes.

***Réponse :***

Pour permettre aux membres des groupes cibles d'avoir accès au marché du travail et d'y être raisonnablement bien représentés, la Planification de l'emploi a fixé des objectifs mesurables

quant à la participation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

Emploi et Immigration Canada fournit aux membres des groupes désignés des renseignements sur les programmes de la Planification de l'emploi et sur les critères d'admissibilité à ceux-ci, par l'intermédiaire des Conseils consultatifs locaux et des organismes qui représentent ces groupes. Le personnel des CEC encourage les clients à la recherche d'un emploi à se faire connaître comme membres de ces groupes et à participer aux programmes.

Au cours des mois de mars et de juin 1988, Emploi et Immigration Canada a fait paraître dans tous les quotidiens du pays une série d'annonces dans lesquelles il était question de clients ayant bénéficié de ses services. L'objectif principal de cette campagne de publicité était de renseigner les Canadiens sur les programmes d'Emploi et Immigration Canada, la compétence de son personnel et le succès de ses initiatives.

**Recommandation : R-2.7.4**

Que l'on fixe des objectifs régionaux et, lorsque c'est possible, locaux, en fonction des effectifs des groupes cibles. On pourrait ainsi offrir des programmes de formation professionnelle correspondant aux besoins locaux.

***Réponse :***

Des objectifs régionaux d'accès et de participation des groupes cibles aux programmes de la Planification de l'emploi sont établis. De par la stratégie de planification locale, les Centres d'Emploi du Canada sont encouragés à désigner les groupes cibles sous-représentés sur le marché du travail local par rapport au profil démographique du secteur.

**Recommandation : R-2.7.5**

Que les minorités de langue officielle de régions données aient la possibilité de suivre des cours de formation dans leur propre langue en vertu de la Planification de l'emploi. Par exemple, il faudrait identifier les anglophones au Québec et les francophones dans les autres provinces (en particulier en Ontario et au Manitoba) et les encourager à s'inscrire à des cours de formation en vertu des programmes.

***Réponse :***

Lorsque c'est faisable, le gouvernement fédéral offre la possibilité de suivre, dans la langue officielle minoritaire, des cours de formation en vertu de la Planification de l'emploi.

Dans les secteurs où la demande est importante, des cours sont offerts dans la langue officielle de la minorité. A d'autres endroits, on offre la possibilité aux clients d'avoir accès aux cours dans la langue officielle minoritaire si ces cours sont offerts dans d'autres régions. Dans certains cas, où la demande ne justifie pas l'organisation de cours en langue minoritaire, il est possible d'organiser des cours bilingues.

Emploi et Immigration Canada encourage l'utilisation des médias de langue minoritaire pour informer toute la clientèle de la disponibilité de cours de formation dans les deux langues officielles.

**Recommandation : R-2.7.6**

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada lance un programme d'extension pour encourager les femmes à s'inscrire à des cours de formation menant à des métiers non traditionnels en leur fournissant davantage d'information à ce sujet. Les administrateurs des programmes de formation professionnelle et les collèges ou cégeps devraient être incités à accueillir davantage de femmes dans ces programmes de formation. De plus, les allocations pour personnes à charge devraient refléter les coûts réels de la garde d'enfants.

***Réponse :***

Un certain nombre d'initiatives visant à encourager les femmes à acquérir des compétences dans des professions «non traditionnelles» sont déjà en cours.

Emploi et Immigration Canada, avec le concours d'autres intervenants fédéraux, provinciaux et territoriaux oeuvrant dans le domaine de la condition féminine, s'attache à encourager les jeunes filles et les femmes à planifier leur carrière. De plus, la publicité incitera les femmes à l'intégration professionnelle en les informant des choix professionnels et des possibilités de formation qui leur sont offerts. Cela aura une incidence sur la prestation des services des Centres d'Emploi du Canada aux clientes et devrait mieux diriger celles-ci vers des programmes de formation et de préparation à la formation professionnelle qui permettront d'atteindre l'objectif d'intégration professionnelle.

Emploi et Immigration Canada encourage de fait les femmes à embrasser des carrières traditionnellement réservées aux hommes et à acquérir la formation nécessaire à cette fin. L'objectif visé, c'est la représentation des femmes à tous les niveaux de toutes les professions en nombres correspondant à ceux de leur représentation sur le marché du travail.

Tout un ensemble de mesures spéciales sont prévues dans le cadre de la Planification de l'emploi pour atteindre ce but, notamment : la réservation de places pour les femmes dans les cours où s'enseignent des professions pour lesquelles il y a une demande nouvelle et croissante de travailleurs; la priorité accordée aux employeurs qui proposent des initiatives pouvant aider les femmes à accéder à des professions non traditionnelles; la désignation de professions non traditionnelles dans le cadre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre pour aider à répondre à la demande de femmes spécialisées prévue dans les plans d'équité en matière d'emploi ou dans les mesures spéciales que prennent certains employeurs et, finalement, les projets conjoints de préparation à la formation professionnelle financés par le Programme d'aide à l'innovation. En outre, Emploi et Immigration Canada poursuit ses négociations avec les provinces en vue d'augmenter la participation des femmes à l'apprentissage.

Quelques nouvelles initiatives sont également prévues pour inciter davantage de femmes à s'intéresser aux professions non traditionnelles. Dans le but de favoriser l'utilisation des mesures de désignation, les agents régionaux d'Emploi et Immigration Canada opteront pour une attitude dynamique en s'adressant aux employeurs qui ont adopté des plans d'équité en

matière d'emploi et qui ont de la difficulté à recruter des membres des groupes cibles possédant les compétences requises. En outre, les femmes seront informées au sujet des professions désignées en pénurie. Elles apprendront qu'il s'agit, en général, de professions traditionnellement masculines et que celles-ci représentent des domaines de compétences dans lesquels Emploi et Immigration Canada est disposé à prêter main-forte aux employeurs pour la formation de nouveaux employés.

Le gouvernement fédéral tient compte des frais totaux de garde d'enfants au moment d'établir les taux des allocations pour personnes à charge, mais ne peut pas toujours payer le montant total. Le gouvernement fédéral a lancé la Stratégie nationale sur la garde des enfants qui contribuera au paiement des services de garde au moyen d'une aide fiscale aux familles et qui fournira, avec la collaboration des gouvernements provinciaux, plus de services de garde abordables et de qualité.

**Recommandation : R-2.7.7**

Que l'on consulte les groupes autochtones afin de déterminer les programmes de formation qui conviennent le mieux à leurs collectivités.

***Réponse :***

Emploi et Immigration Canada collabore avec les groupes autochtones pour s'assurer que ces derniers déterminent eux-mêmes les besoins en formation de leur peuple. Des consultations ont également lieu pour mieux tenir compte des besoins particuliers des femmes autochtones.

Les bandes indiennes et les conseils de tribus ont pris des dispositions officielles afin d'informer les Centres d'Emploi du Canada et les collèges ou cégeps locaux de leurs besoins en formation. De plus, toujours au niveau local, les autochtones participent aux Conseils consultatifs locaux, aux Groupes de coordination ainsi qu'aux Comités d'aide au développement des collectivités.

Emploi et Immigration Canada a financé plusieurs projets autochtones visant à déterminer et à offrir la formation la mieux adaptée à leur objectif général d'autodétermination.

**Recommandation : R-2.7.8**

Que les travailleurs âgés (de 50 ans et plus) soient considérés comme un groupe cible en vertu de la Planification de l'emploi.

***Réponse :***

Le gouvernement reconnaît que les travailleurs âgés éprouvent des difficultés particulières en matière d'adaptation au marché du travail. Même si, pour le groupe de travailleurs âgés, le taux de chômage est plus bas que pour d'autres groupes, tels que les jeunes ou les bénéficiaires d'aide sociale, les travailleurs âgés licenciés sont généralement en chômage pendant de plus longues périodes. Comme, dans la plupart des cas, c'est surtout dans certains secteurs d'activité ou à certains endroits que des problèmes se posent pour les travailleurs âgés, ils ont besoin d'une aide spéciale. Toutefois, il n'est pas nécessaire de les désigner à titre de groupe cible afin de leur offrir des programmes conçus de façon précise à répondre à leurs besoins individuels.

Les groupes cibles visés par la Planification de l'emploi sont les groupes désignés aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Il existe néanmoins des programmes conçus en fonction des besoins des jeunes et des bénéficiaires d'aide sociale ainsi qu'une gamme de services à l'intention des travailleurs âgés. Il n'y a pas de groupes cibles fondés sur l'âge dans le cadre de la Planification de l'emploi. Si l'on ajoutait les travailleurs âgés et les jeunes à la liste des groupe cibles, environ 65 p. 100 de la population active serait alors visé, et la notion de groupe cible désigné aux fins de traitement spécial perdrait donc son utilité. Néanmoins, la situation des travailleurs âgés nous préoccupe beaucoup et elle a été et sera évaluée de façon régulière.

Le gouvernement a joué un rôle de tête de file en proposant le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA) et en collaborant avec les provinces à la mise au point de ce programme fédéral-provincial qui fournirait une aide financière aux travailleurs âgés licenciés. Le ministre du Travail, qui est chargé de cette initiative, a rencontré tous ses homologues provinciaux pour souligner la nécessité de répondre aux besoins spéciaux des travailleurs âgés et il attend des précisions sur la position d'un certain nombre de provinces au sujet de leur intérêt à participer au PATA.

Emploi et Immigration Canada exécute actuellement un plan de commercialisation et de communication afin de favoriser la formation des travailleurs âgés dans le cadre des programmes existants de la Planification de l'emploi. En outre, une formation plus étendue en techniques de recherche d'emploi et une aide additionnelle, par l'intermédiaire des Clubs de placement, leur sont également offerts. Dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation, différents moyens d'atténuer les problèmes des travailleurs âgés sont mis à l'essai, notamment les subventions salariales, les mesures d'encouragement à l'activité indépendante et d'autres dispositions concernant le travail.

Ces mesures complètent le travail concerté actuellement accompli sous la bannière de la Planification de l'emploi afin de fournir des services qui pourront aider ces travailleurs à répondre à leurs besoins en matière d'emploi. Par exemple, les travailleurs âgés ont accès au Programme Développement de l'emploi destiné aux chômeurs de longue date, au Programme Acquisition de compétences, grâce auquel ils peuvent recevoir la formation devenue nécessaire par suite de changements technologiques, et au Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre qui fournit une aide pour la formation dans les professions actuellement en pénurie de main-d'oeuvre ou qui risquent de le devenir. La façon dont les services sont agencés traduit également le fait que le gouvernement reconnaît que les hommes et les femmes ont des besoins différents comme travailleurs âgés.

**Recommandation : R-3.1**

Que, aux fins de la Planification de l'emploi, au moins 10 p. 100 des participants aux programmes dans chaque région soient exemptés de l'application de la règle des «24 semaines sur 30».

***Réponse :***

Depuis le 1er juillet 1988, les régions sont autorisées à exempter de l'application de la règle des 24 semaines sur 30 jusqu'à 10 p. 100 des participants, afin de venir en aide à un plus grand nombre de chômeurs de longue date.

Cette règle visait d'abord et avant tout à garantir une aide aux plus démunis. L'abandon de ce critère pour, au plus, 10 p. 100 des participants au programme permettra aux régions de juger par elles-mêmes si une application stricte du critère serait inéquitable pour certaines personnes en difficulté.

En 1987, le Programme Développement de l'emploi a prêté main-forte à plus de 176 000 chômeurs de longue date. Cette même année, 274 000 Canadiens environ ont chômé pendant plus de six mois. Bien que la Planification de l'emploi ne puisse répondre aux besoins de tous et chacun, le gouvernement s'engage à venir en aide aux plus démunis. La disposition d'exemption de 10 p. 100 des participants a donc été approuvée afin d'assouplir le programme, sans toutefois l'empêcher de réaliser son objectif d'aide aux plus démunis.

**Recommandation : R-3.2**

Que, aux fins de la Planification de l'emploi, les personnes qui habitent dans une région où le taux de chômage annuel moyen est supérieur à une fois et demie la moyenne nationale ne soient pas tenues de se conformer à la règle des «24 semaines sur 30» .

***Réponse :***

Dans les régions touchées par un taux de chômage très élevé, il y a généralement une grande partie des chômeurs qui n'ont pas travaillé pendant 24 des 30 dernières semaines. Étant donné que le Programme Développement de l'emploi a été conçu pour aider les chômeurs de longue date à vraiment se tailler une place sur le marché du travail, prévoir pour ces régions une exemption générale de l'application de la règle des 24 semaines sur 30 rendrait le programme moins accessible aux plus démunis.

L'autorisation d'exempter jusqu'à 10 p. 100 des participants au programme de chaque région fournira la souplesse nécessaire pour régler de nombreux cas. Il ne faut pas oublier que la Planification de l'emploi comporte d'autres programmes destinés aux chômeurs.

**Recommandation : R-3.3**

Que, aux fins de l'option Réintégration du Programme Intégration professionnelle, les directeurs régionaux de la Commission de l'emploi et de l'immigration soient habilités à exempter des personnes de l'application du critère d'admissibilité voulant que les intéressées aient été pendant trois ans en dehors du marché du travail. En outre, on ne devrait pas exiger que les femmes aient principalement tenu maison pendant cette absence prolongée de la population active.

***Réponse :***

Le 1er juillet 1988, le critère voulant que les femmes admissibles aient tenu maison à plein temps au cours des trois années précédentes a été éliminé.

Cela renforce l'objectif du gouvernement fédéral qui consiste à aider les femmes à bien faire la transition entre la maison et le marché du travail.

Sont admissibles les femmes qui, en raison d'un manque de formation appropriée ou d'expérience de travail, ont de la difficulté à obtenir un emploi qui satisfait de façon réaliste tant à leurs attentes qu'aux besoins du marché du travail local.

**Recommandation : R-3.4**

Que, aux fins de l'option Réintégration du Programme Intégration professionnelle, les femmes qui ont cherché pendant au moins deux ans du travail à plein temps et qui n'ont réussi à trouver que du travail à temps partiel soient considérées comme admissibles.

***Réponse :***

À partir du 1er juillet 1988, le critère voulant que les femmes admissibles aient tenu maison à plein temps au cours des trois années précédentes a été éliminé.

Les femmes qui travaillent à temps partiel (25 heures ou moins par semaine) sont considérées en chômage aux fins du programme.

**Recommandation : R-3.5**

Que, aux fins du Programme Développement des collectivités, les critères d'admissibilité «être aux prises avec un chômage chronique ou très élevé» et «avoir au niveau local un taux de chômage nettement plus élevé que la moyenne provinciale» soient définis plus clairement.

***Réponse :***

Une collectivité peut participer au Programme Développement des collectivités à condition de répondre aux critères d'admissibilité suivants :

- Sur le plan du chômage, sa situation est bien pire que la moyenne de la province où elle est située;
- Elle ne dispose pas des mécanismes appropriés pour régler le problème du chômage;
- La collectivité est située en dehors d'une région métropolitaine éloignée de marchés du travail plus vigoureux.

Les régions d'EIC attribuent un rang aux collectivités admissibles en fonction de facteurs interreliés tels que l'ampleur du chômage, les motifs du chômage et la capacité des mécanismes existants de répondre aux besoins communautaires. En fonction des crédits disponibles déterminés dans chaque région, les collectivités les plus défavorisées sont alors recommandées aux fins de la sélection.

Les collectivités canadiennes ont manifesté un intérêt enthousiaste au sujet du Programme Développement des collectivités. En juin 1988, on comptait 180 «collectivités» sélectionnées aux termes du programme, variant de collectivités particulières à de vastes régions géographiques : 28 dans les provinces de l'Atlantique, 44 au Québec, 48 en Ontario, 35 dans les provinces des Prairies et 25 en Colombie-Britannique. Environ 65 % de la population du Canada résidant en

dehors des régions métropolitaines se trouve dans des régions sélectionnées en vertu du Programme Développement des collectivités.

À mesure que le programme a évolué depuis la phase de l'élaboration jusqu'à celle de sa pleine mise en oeuvre, les règles concernant l'admissibilité ont été révisées et mises au point : on a opéré une sélection plus poussée avant d'approuver de nouveaux participants au Programme Développement des collectivités.

**Recommandation : R-3.6**

Que, dans le cadre du Programme Développement des collectivités, on accorde une attention spéciale aux collectivités qui sont aux prises avec des difficultés, en particulier aux collectivités autochtones, même si elles sont situées près de marchés du travail actifs.

***Réponse :***

Le Programme Développement des collectivités a été conçu pour les petites régions urbaines et rurales qui ont des problèmes d'emploi. En général, les collectivités situées près de marchés du travail actifs ont davantage de possibilités que les collectivités isolées.

Vu l'objectif d'aide aux plus démunis, les régions défavorisées qui se trouvent à une certaine distance des marchés accessibles sont les plus prioritaires. Les problèmes relatifs au marché du travail des collectivités autochtones situées près de marchés actifs sont peut-être dus à un manque de correspondance entre les compétences des autochtones et celles qui sont en demande sur ce marché plutôt qu'à une absence de possibilités d'emploi. Dans un tel cas, les membres de ces collectivités autochtones peuvent obtenir de l'aide par le truchement d'autres programmes de la Planification de l'emploi.

Une collectivité autochtone peut naturellement désirer obtenir de l'aide pour développer ses propres possibilités internes, quels que soient les débouchés offerts dans le voisinage. Cette aide est offerte par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien ainsi que le ministère de l'Expansion industrielle régionale qui ont conçu à cette fin des programmes de développement économique.

**Recommandation : R-3.7**

Que, aux fins du Programme Développement des collectivités, on étudie les demandes des collectivités qui dépendent d'une seule activité économique, y compris celles qui sont situées dans une région métropolitaine.

***Réponse :***

Le Programme Développement des collectivités a été conçu pour les petites régions urbaines ou rurales qui ont des problèmes d'emploi. Un grand nombre des localités déjà sélectionnées dans le cadre de ce programme sont des villes mono-industrielles. Les régions métropolitaines sont exclues parce que leur économie est diversifiée et habituellement pluri-industrielle. Les problèmes relatifs au marché du travail des régions métropolitaines sont des problèmes définis comme individuels (p. ex., les travailleurs n'ont pas les compétences en demande dans les secteurs industriels actifs) plutôt que collectifs (p. ex., il n'y a pas de possibilités d'emploi). Les

personnes touchées peuvent donc obtenir de l'aide par le truchement d'autres programmes de la Planification de l'emploi.

**Recommandation : R-3.8**

Que, dans la désignation des compétences en vertu du Programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, l'on tienne davantage compte des pénuries de main-d'oeuvre locales.

***Réponse :***

Dans le cadre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, la priorité est accordée au financement de la formation qui apportera le plus à l'économie locale et régionale. La désignation des compétences relatives à la gestion de bandes dans les collectivités autochtones en est un exemple. La gravité des pénuries, le niveau des compétences requises et leur transférabilité sont au nombre des facteurs à considérer lorsqu'on établit l'ordre de priorité des propositions. Les pénuries qui ne sont pas jugées assez prioritaires dans le cadre du programme peuvent être comblées par le truchement des Programmes Développement de l'emploi ou Intégration professionnelle.

**Recommandation : R-4.1.1** .

Que les propositions de formation soient étudiées dans un délai fixe mais raisonnable, et que les promoteurs soient tenus au courant de l'état d'avancement de l'étude de leur proposition tout au long du processus d'approbation.

***Réponse :***

Emploi et Immigration Canada a fixé des objectifs et des délais internes concernant le traitement et l'approbation des propositions de formation. Un contrôle périodique sera effectué à cet égard.

**Recommandation : R-4.2.1**

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada se serve pleinement de son mécanisme d'émission de chèques d'avance, qui peut être utilisé pour fournir, par l'intermédiaire des Centres d'Emploi du Canada, une aide financière aux personnes qui éprouvent des difficultés en raison de problèmes de versement des allocations en vertu de la Planification de l'emploi.

***Réponse :***

Les procédures actuelles de paiement prévoient le versement anticipé des allocations par l'intermédiaire d'une caisse d'avance fixe gérée par les Centres d'Emploi du Canada, lorsqu'il y a un besoin manifeste et que la distribution des chèques par les voies habituelles est retardée.

Les participants au Programme Intégration professionnelle, en particulier, ont souffert de retards occasionnés par inadvertance dans le paiement des allocations. Pour réduire à l'avenir les problèmes de ce groupe, les coordonnateurs du programme Intégration professionnelle versent directement les allocations aux participants, ce depuis le 1er juillet 1988.

**Recommandation : R-4.3.1**

Que l'on renonce au système de contrôle proposé par le Groupe de travail sur l'exécution de la Planification de l'emploi, et que l'on améliore les activités de contrôle actuelles, notamment les vérifications de la qualité de la formation dispensée. De plus, que l'on procède régulièrement à une étude des taux de réussite ou d'échec post-formation.

***Réponse :***

Un système à trois phases est en place pour veiller à ce que le gouvernement obtienne des résultats justifiant ses dépenses aux termes de la Planification de l'emploi. À la phase *d'évaluation des projets*, tous les projets sont évalués et font l'objet de consultation avant d'être approuvés. Les demandes sont évaluées d'après des critères tels que la faisabilité, la rentabilité, les possibilités de placement des membres des groupes cibles, l'acceptabilité de la formation ou de l'expérience de travail et les qualités de l'employeur ou du coordonnateur. L'étape du *contrôle de la mise en oeuvre de l'accord*, qui est visé par cette recommandation, suppose la vérification de l'exécution de l'accord selon les modalités prévues. L'étape de *l'enquête de suivi* comprend deux enquêtes menées après trois mois et après douze mois auprès des participants afin d'obtenir des données sur les résultats des programmes.

Les agents d'Emploi et Immigration Canada exercent un suivi de la mise en oeuvre des accords afin d'offrir appui et conseils aux employeurs ou coordonnateurs et de vérifier si les activités, les résultats et la gestion des crédits affectés selon le programme sont conformes aux termes de l'accord.

Le nouveau système de contrôle mis en oeuvre suite aux activités du groupe de travail sur la prestation des programmes de la Planification de l'emploi entraînera quelques changements au regard de l'administration et de la politique, mais il continuera d'assurer la qualité des opérations et de la formation dispensée. La fréquence des visites de contrôle sur place tiendra à la participation financière du gouvernement, au genre d'accord et à la capacité qu'ont les employeurs ou les coordonnateurs de gérer les projets. La plupart des projets dont le coût dépasse 100 000 $ ferait l'objet d'au moins quatre visites et d'une vérification externe, et ceux dont le coût dépasse 10 000 $ mais non 100 000 $, d'au moins une visite. Quant aux projets dont le coût est inférieur à 10 000 $, 20 p. 100 d'entre eux ou plus feront l'objet d'au moins une visite. Il s'agit là de critères minimaux, et des visites supplémentaires seront effectuées sur place au besoin, selon les niveaux de dépense, la complexité du programme et l'expérience de l'employeur ou du coordonnateur.

L'ancien système insistait sur la vérification des dépenses, plutôt que sur celle de la mise en valeur des ressources humaines. En adoptant des taux négociés, on met l'accent sur la négociation, avant la conclusion de l'accord, des résultats escomptés et des coûts liés à ces derniers. Cette méthode ne nécessitera pas des vérifications des dépenses aussi poussées et, de ce fait, représentera une amélioration, le contrôle étant plus concentré sur le contenu du programme, en particulier la qualité des activités et de la formation.

Le fait d'axer la gestion financière et le contrôle des fonds publics sur la négociation de taux assortis aux résultats escomptés et l'exécution des paiements à mesure que les résultats sont atteints réduira le besoin d'une vérification des dépenses. Les ressources seront donc consacrées

au contrôle de la qualité de la formation et de l'expérience de travail, ce qui reflète toute l'importance que le gouvernement accorde à l'aspect de la mise en valeur des ressources humaines dans le cadre des activités financées.

La Planification de l'emploi étant fortement axée sur l'obtention de résultats, une enquête après trois mois est menée auprès de *tous* les participants et un suivi est effectué après 12 mois pour déterminer les résultats de la formation. Le taux de réussite, défini comme étant le nombre de participants qui ont trouvé un emploi ou qui poursuivent leur formation, divisé par le nombre total de ceux qui ont achevé leur formation, s'établit à 63,6 p. 100 pour l'option Emplois subventionnés individuellement en vertu du Programme Développement de l'emploi, à 63,5 p. 100 pour l'option Réintégration et 67,2 p. 100 pour l'option Intégration, dans le cadre du Programme Intégration professionnelle, à 91,2 p. 100 pour l'option Formation en milieu de travail du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, ainsi qu'à 92,4 p. 100 pour l'option Formation du personnel de la petite entreprise et 96,0 p. 100 pour l'option Congé prolongé pour fin de formation du Programme Acquisition de compétences.

La question de savoir si le participant estime que la formation reçue ou l'expérience de travail acquise l'aidera soit à garder son emploi actuel, soit à obtenir un nouvel et meilleur emploi à l'avenir est maintenant posée dans les formulaires d'enquête de la Planification de l'emploi. De tous les répondants en 1986-1987, 87,9 p. 100 de ceux qui avaient terminé leur programme de formation ont répondu «oui», tout comme 68,7 p. 100 de ceux qui avaient mis fin à leurs activités de formation.

**Recommandation : R-4.3.2**

Que les dispositions des accords conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces ou les territoires concernant l'accréditation de la formation soient dûment appliquées.

***Réponse :***

Les accords conclus entre le gouvernment fédéral et les provinces ou les territoires renferment des dispositions relatives à des coûts encourus par l'achat de cours. Dans le cas de quatre des douze accords, des dispositions touchant la certification de coûts de formation prévoient le redressement des frais encourus par l'achat de cours après que ces derniers ont été dispensés. Ces accords prévoient la mise en vigueur des dispositions relatives à la certification de coûts de formation.

De même que pour le nouveau système de contrôle des projets de la Planification de l'emploi et de leurs promoteurs, la majorité des accords présentement en vigueur prévoient la négociation de taux quotidiens fixes et font ressortir la qualité des activités de formation. Puisque les coûts de formation en vertu de ces huit accords ne sont plus assujettis à un redressement, il n'est pas nécessaire de procéder à une certification des coûts de formation. Les quatre autres provinces ou territoires seront soumis à cette méthode au moment du renouvellement des accords actuels. En vertu de ces accords, le gouvernement fédéral a le privilège d'effectuer des vérifications.

**Recommandation : R-5.1**

Que les collèges communautaires et les instituts techniques aient davantage la possibilité de participer, par le biais des conseils consultatifs locaux, là où ils existent, à la planification des programmes régionaux et locaux de formation. Les Centres d'Emploi du Canada devraient également les consulter au moment de décider des programmes de formation qu'il convient de financer et de ceux qu'il convient d'abandonner.

***Réponse :***

Une bonne part de l'élaboration des plans de formation se fait conjointement par les deux paliers de gouvernement, les provinces ayant amplement l'occasion d'y faire participer les représentants des collèges. Le gouvernement fédéral compte sur les provinces, en leur qualité de représentants des collèges aux termes des accords de formation, pour qu'elles partagent ces plans avec les collèges.

Un nombre important d'établissements de formation sont représentés au sein des Conseils consultatifs locaux, lesquels ont pour rôle de conseiller les CEC locaux. Ainsi, l'occasion est donnée aux établissements de prendre part à la planification des activités de formation régionales et de se prononcer sur les besoins de formation dans leur secteur. En outre, des représentants d'Emploi et Immigration Canada rencontrent souvent, de façon officielle ou non officielle, des membres du personnel des collèges communautaires pour examiner et évaluer les programmes de formation exécutés en vertu de la Planification de l'emploi.

**Recommandation : R-5.2**

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada s'efforce de préserver la stabilité et l'uniformité du financement des programmes de formation dans les collèges communautaires et les instituts techniques de façon à permettre à ceux-ci de dresser des plans à long terme.

***Réponse :***

Le gouvernement fédéral assure la stabilité et l'uniformité du financement des programmes de formation au moyen de l'achat direct et indirect de places de cours. En plus des fonds versés par le truchement de l'achat direct de formation, les collèges qui adaptent leurs cours aux besoins du marché du travail local peuvent obtenir indirectement d'autres fonds de la Planification de l'emploi, car les coordonnateurs et les promoteurs des projets font alors appel à ces établissements pour dispenser la formation associée à un projet donné. L'utilisation combinée de ces fonds favorise la planification à long terme dans les collèges communautaires et les instituts techniques, tout en permettant à ces derniers de s'adapter constamment aux besoins du marché du travail local.

**Recommandation : R-5.3**

Que la Planification de l'emploi repose sur des critères plus souples en ce qui concerne la réaffectation des fonds de formation et la durée des périodes de formation. Au besoin, il conviendrait d'autoriser des programmes de formation pluriannuels.

***Réponse :***

On dispose déjà de la souplesse requise pour transférer des fonds entre les programmes et les options, compte tenu des besoins sans cesse changeants des clients de la PE.

Par exemple, le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre et le Programme Acquisition de compétences prévoient une période maximale de trois ans de formation, de sorte que les employeurs et les travailleurs puissent planifier les besoins à long terme.

**Recommandation : R-6.1**

Que les dépenses au titre de la Planification de l'emploi soient suffisantes pour permettre au Canada d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés sur le plan de l'évolution technologique et du développement économique et de soutenir la concurrence sur les marchés internationaux.

***Réponse :***

Les dépenses engagées par la PE au chapitre de la formation, du recyclage et du perfectionnement reflètent ce souci d'efficacité et de compétitivité. Le gouvernement fédéral s'est engagé à adopter une stratégie relative au marché du travail qui est à la fois vaste et de grande qualité, car l'avenir du Canada sur les marchés internationaux dépend de la compétence de sa main-d'oeuvre. Si elles veulent tirer le meilleur parti possible de la technologie de pointe, les entreprises doivent disposer d'un personnel technique capable d'élaborer et de mettre en oeuvre des procédés de production et de gestion garants de leur succès. La Planification de l'emploi consacre des fonds à la formation et au perfectionnement des compétences, mais ce n'est qu'un élément de la stratégie mise en oeuvre par le gouvernement pour atteindre ses objectifs du point de vue de l'évolution technologique, du développement économique et de la concurrence sur les marchés internationaux.

**Recommandation : R-6.2**

Que le gouvernement soit prêt à financer pleinement le recyclage des travailleurs qui possiblement seront appelés à changer d'emploi lorsque l'Accord de libre-échange conclu entre le Canada et les États-Unis sera mis en oeuvre, en particulier à accorder une aide financière aux travailleurs âgés qui ont peu de chances de trouver un nouvel emploi. Ces fonds devraient représenter une addition aux dépenses actuelles de la Planification de l'emploi.

***Réponse :***

L'économie est en constante mutation, et il y a toute une gamme de programmes fédéraux qui facilitent son évolution. Cet ensemble souple et complet de programmes permettra de répondre à tout autre besoin d'adaptation que pourrait susciter le libre-échange.

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) d'EIC, dont le rôle est d'aider les travailleurs et les employeurs à s'adapter aux changements industriels et technologiques, sera un moyen privilégié d'offrir les programmes et les services voulus aux travailleurs et aux entreprises susceptibles d'être désavantagés par le libre-échange. Le rôle premier du SAAI consiste à diriger les travailleurs dont l'emploi est menacé, ou qui viennent d'être licenciés, vers des entreprises nouvelles ou en expansion. Le SAAI, dont l'utilité comme mécanisme

d'adaptation des travailleurs est reconnue à l'échelle internationale, a servi de modèle au ministère américain du Travail pour la conception de son propre programme d'adaptation.

Dans le cadre de la Planification de l'emploi, les programmes Acquisition de compétences et Développement des collectivités ainsi que le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre aideront également les travailleurs à s'adapter aux changements engendrés par le libre-échange. En outre, le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés apportera une aide financière aux travailleurs de ce groupe qui pourraient souffrir de la libéralisation des échanges commerciaux. Ce train de programmes permettra de répondre aux besoins des groupes qui se sont dits inquiets des répercussions du libre-échange, notamment les travailleurs âgés et les femmes.

Afin d'étoffer les mécanismes d'adaptation inhérents au Programme Acquisition de compétences, l'option Emploi a été prolongée, le 1er juillet 1988, en vue d'aider les entreprises nouvelles ou en expansion à embaucher et à former des travailleurs récemment licenciés par d'autres firmes. Ce changement modifiera quelque peu l'orientation de la PE qui a mis l'accent jusqu'à présent sur les chômeurs de longue durée. Toujours depuis le 1er juillet 1988, le Programme Acquisition de compétences est doté d'une option Aide au déplacement et aide de voyage, semblable à celle qui n'était offerte auparavant que dans le cadre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre et du Programme Développement des collectivités.

Le Conseil consultatif sur l'adaptation a été mis sur pied pour conseiller le gouvernement sur les meilleures façons d'aider les entreprises et les travailleurs à tirer parti des possibilités ouvertes par le libre-échange. Le Conseil se penchera sur les problèmes d'adaptation et les circonstances que pourrait engendrer le libre-échange, y compris les possibilités ou les difficultés qui peuvent toucher certains groupes, tels que les travailleurs âgés et les femmes. Le Conseil, qui a entamé ses travaux en janvier 1988 et les poursuivra jusqu'en juin 1989, examinera les programmes actuels et recommandera les changements qu'il pourrait être souhaitable d'y apporter.

**Recommandation : R-6.3**

Que le gouvernement crée un fonds pour la technologie et l'adaptation de la main-d'oeuvre qui servirait à financer la formation hautement spécialisée et d'autres mesures d'adaptation axées sur l'évolution technologique et l'amélioration de la productivité. Les entreprises canadiennes verseraient au fonds un pourcentage donné de leurs bénéfices avant impôt, et le gouvernement verserait une somme équivalente. Le fonds serait administré par un conseil mixte auquel siégeraient des représentants du patronat, des syndicats et du gouvernement.

***Réponse :***

Puisque la proposition aurait de profondes répercussions tant pour le secteur privé que pour le gouvernement, il convient de l'examiner et d'en discuter plus à fond.

En 1983, le gouvernement fédéral a mandaté le Groupe d'étude sur le congé de perfectionnement pour qu'il examine les diverses façons d'aborder la gestion et le financement d'une formule de formation élargie. Le groupe de travail, qui comprenait des fonctionnaires, des représentants des syndicats, du patronat et des éducateurs, a produit un rapport intitulé

*Apprendre à gagner sa vie au Canada*. Les participants étaient parvenus à cerner certains des enjeux et à évaluer les approches possibles, dont certaines s'apparentaient aux moyens que propose actuellement le Comité, sans toutefois s'entendre sur le concept de la création d'un fonds important pour la formation, sur son mode de financement ou sur son utilisation. Par contre, plusieurs idées valables dégagées de cette étude ont ensuite été incorporées dans le Programme Acquisition de compétences de la Planification de l'emploi, notamment celle de la participation fédérale à la création de fonds de fiducie pour la formation.